

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA FILOZOFICKÁ

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

**Sociální problémy zaměstnanců ze třetích
zemí na trhu práce v České republice**

Diplomová práce

Autor práce: **Bc. Dana Faktorová**

Vedoucí práce: **Prof. JUDr. Igor Tomeš CSc.**

Datum obhajoby: **květen 2009**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v depozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 15. dubna 2009

.....
Bc. Dana Faktorová

Poděkování

Děkuji především prof. JUDr. Igorovi Tomešovi CSc. za odborné vedení práce a mnoho cenných rad a podnětů.

Obsah

ÚVOD	7
1 MEZINÁRODNÍ MIGRACE	9
1.1 Vymezení pojmu	9
1.2 Klasifikace a příčiny migrace.....	10
1.3 Teorie objasňující migraci.....	12
1.4 Pracovní migrace.....	17
1.5 Dopady migrace.....	19
1.5.1 Ekonomické dopady migrace	19
1.5.2 Demografické dopady migrace	20
1.5.3 Sociologické dopady migrace	21
2 MIGRAČNÍ POLITIKA	23
2.1 Definice	23
2.2 Typologie imigračních politik.....	25
2.3 Migrační politika EU	26
2.3.1 Vývoj migrační politiky EU vůči občanům 3. zemí	26
2.3.2 Migrační politika EU vůči třetím zemím	28
2.4 Migrační politika ČR.....	31
2.4.1 Vývoj migrační politiky v ČR.....	31
2.4.2. Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců.....	33
2.4.3 Přístup ČR k nelegální migraci	34
3 POLITIKA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE 3. ZEMÍ	36
3.1 Základní pojmy	36
3.2 Legislativní rámec zaměstnávání cizinců ze 3. zemí.....	39
3.3 Institucionální rámec zaměstnávání cizinců ze 3. zemí.....	43
3.3.1 Státní orgány	43
3.3.2 Nevládní neziskové organizace.....	45
3.4 Právní postavení cizinců na trhu práce v ČR	46
3.5 Současné režimy zaměstnávání cizinců	47
3.5.1 Standardní režim zaměstnávání cizinců ze 3. zemí.....	48

3.5.1.1	Postup zaměstnance	48
3.5.1.2	Povolení k zaměstnání	48
3.5.1.3	Povolení k pobytu	50
3.5.1.4	Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců	52
3.5.2	Režim „zelená karta“	54
3.6	Pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahranických pracovníků“	57
3.7	Agenturní zaměstnávání	60
3.8	Nelegální zaměstnávání	62
4	SOCIÁLNÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNANTŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ V ČR	64
4.1	Diskriminace na trhu práce	64
4.1.1	Co je diskriminace	64
4.1.2	Diskriminace v zaměstnání	65
4.1.3	Jak řešit diskriminaci v zaměstnání	66
4.2	Obchodování s lidmi	69
4.2.1	Definice obchodu s lidmi	69
4.2.2	Formy obchodu s lidmi	70
4.2.3	Možnosti řešení	72
4.3	Klientský systém	73
4.3.1	Co je klientský systém	73
4.3.2	Výhody a nevýhody klientského systému	74
4.3.3	Typologie zprostředkovatelů	75
4.3.4	Závazky pro zaměstnance a zprostředkovatele ze systému plynoucí	77
4.3.5	Postřehy z vlastní praxe	78
4.4	Ztráta a změna zaměstnání	79
4.5	Problémy s bydlením	81
4.6	Problémy s komunikací	83
4.7	Zdraví a zdravotní péče	85
4.8	Kontakt s rodinou	87

5	MÍRA INTEGRACE VYBRANÝCH KOMUNIT CIZINCŮ DO ČESKÉ SPOLEČNOSTI.....	89
5.1	Teoretické poznatky o integraci	89
5.2	Integrace cizinců v ČR	92
5.3	Stupeň integrace vybraných komunit ze třetích zemí pobývajících v ČR.....	95
5.3.1	Ukrajinská komunita v ČR.....	96
5.3.2	Ruská komunita v ČR	98
5.3.3	Vietnamská komunita v ČR	100
5.3.4	Čínská komunita v ČR	101
6	PRAKTICKÁ ČÁST	105
6.1	Cíl výzkumu.....	105
6.2	Výzkumný vzorek	106
6.3	Metodika výzkumu	108
6.4	Výsledky výzkumu.....	110
	ZÁVĚR.....	149
	RESUMÉ.....	154
	POUŽITÁ LITERATURA	156
	SEZNAM ZKRATEK.....	163
	SEZNAM PŘÍLOH.....	164
	PŘÍLOHY	

ÚVOD

Migrace, resp. mezinárodní migrace je tématem velmi starým, ale zejména v současné době díky globalizaci a vyspělým technologiím, které lidem umožňují se poměrně rychle přesunout z místa na místo, nabývá na významu. Díky těmto přesunům je však nezbytné věnovat ze stran států migraci stále zvýšenou pozornost, protože vyvolává v každé společnosti určité změny, které doléhají na společnost jako celek, ale i na samotného migranta. Lidé migrují z různých důvodů. Dnes je nejčastějším důvodem přesunů migrace dobrovolná, která je často ekonomicky motivovaná. Lidé ale bohužel migrují i z jiných důvodů, kdy je často strach o svůj život přinutí svou zemi opustit.

Tato práce se bude zaměřovat na sociální problémy migrantů, resp. imigrantů na českém trhu práce, ať již přišli do České republiky z jakéhokoliv důvodu. V celé práci tedy půjde o vysvětlení, jaké sociální problémy mohou mít přistěhovalci ze třetích zemí, kteří působí na českém trhu práce v postavení zaměstnanců, protože tyto problémy často snižují kvalitu jejich života nejenom v zaměstnání, ale i v dalších oblastech. Celý kontext práce bude nutné zasadit do principů Evropské unie zejména v oblasti azylové a migrační politiky, protože Česká republika jako člen EU, se stále snaží o harmonizační principy s migrační a azylovou politikou EU.

Toto téma jsem si zvolila zejména z toho důvodu, že od listopadu 2006 pracuji jako sociální pracovnice v organizaci zabývající se sociální a právní pomocí uprchlíkům a cizincům. Při každodenní práci s touto cílovou skupinou jsem se setkávala s různými problémy, kterým museli cizinci na českém trhu práce, ale i v české společnosti čelit. V zaměstnání bývají porušována jejich práva týkající se často pracovních podmínek, které pak mají vliv na celkovou kvalitu jejich života a integraci do majoritní společnosti.

Cílem práce tedy bude v obecné rovině seznámit čtenáře s pojmem migrace, objasnit mu, proč vlastně lidé migrují a jaké má migrace dopady na jedince a společnost. Dále pohovoří o harmonizačním úsilí ČR s migrační politikou EU a poukáže na současné cíle české migrační politiky. Důležitou součástí pak bude kapitola o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků ze třetích zemí v ČR, která nastíní současné režimy zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR zasazené do legislativního a institucionálního rámce. Práce poukáže na českou politiku týkající se aktivního řízení migrace a vyzdvihne legislativní změny zakotvené v českém právním řádu od ledna

2009, které se pracovní migrace v ČR týkají. Neopomene zmínit taktéž nelegální práci imigrantů ze třetích zemí v ČR.

Na tuto kapitolu naváže část týkající se sociálních problémů zaměstnanců ze třetích zemí, která je dle praktické zkušenosti autorky strukturována do několika oblastí. Jedná se o oblasti, v nichž bývají cizinci diskriminováni. V první řadě je to jejich zaměstnání, přičemž tato oblast má většinou přesah i do dalších oblastí jejich života jako je například kvalita bydlení, zdravotní péče či komunikace s majoritou. Tato část bude pojednávat také o tzv. klientském systému a obchodování s lidmi, v rámci nichž často k diskriminaci cizinců dochází. V následující kapitole pak budou na jednotlivých komunitách nejčastěji se vyskytující v ČR, ukázány nejčastější strategie, které po příjezdu do ČR volí a míra a ochota jejich integrace do české společnosti.

Praktickou část diplomové práce tvoří komparativní mnohopřípadová studie, jejíž cílem bude analyzovat, porovnat a zhodnotit jednotlivé sociální problémy zaměstnanců vybraných komunit ze třetích zemí na trhu práce v ČR a jejich možná rozhodnutí pro budoucí trvalé usazení v české společnosti. V závěru budou uvedeny nástroje a opatření, které by měla česká migrační politika podporovat či vyloučit tak, aby došlo k předcházení či zmírňování sociálních problémů cizí pracovní síly ze třetích zemí v ČR a její možné budoucí integrace do české společnosti. Zajímavým zjištěním také bude míra ochoty jejich integrace do české společnosti.

K dosažení objektivních závěrů celé práce bude použita odborná literatura zabývající se mezinárodní migrací, zejména pak migrační politikou Evropské unie a České republiky. Krom toho budou jednotlivé informace čerpány z příslušných právních předpisů České republiky a Evropské unie. Dalším zdrojem bude databáze týkající se statistických údajů o cizincích. Celá teoretická část pak bude doplněna o praktické poznatky autorky a dalších odborníků, kteří se v praxi zabývají právní a sociální pomocí cizincům a uprchlíkům.

1 MIGRACE

1.1 Vymezení pojmu

Migrace pochází z latinského *migratio*, což znamená přestěhování. Podíváme-li se do sociologického slovníku (Jandourek, 2007, s. 159), zjistíme, že v obecném smyslu se migrací rozumí „*pohyb osob, skupin nebo větších celků obyvatel v geografickém a sociálním prostoru spojený s přechodnou nebo trvalou změnou místa pobytu.*“

Migrace má mnoho podob a forem. Základním dělením je rozlišování migrace na *vnitřní* neboli v rámci státních hranic a *mezinárodní*, kterou lze definovat jako „*pohyb jednotlivců i skupin osob mezi územími jednotlivých zemí světa*“ (Azyl a migrace..., 2008).

V následujícím odstavci však bude potřeba vymežit, jak migraci chápe a klasifikuje Evropské unie, neboť Česká republika se od května 2004 stala také její součástí.

Evropská unie se v současné době skládá z 27 členských států, které tvoří její vnitřní trh. V tomto prostoru se uplatňují 4 základní svobody, a to volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Díky svobodě volného pohybu mohou dnes občané EU v podstatě neomezeně migrovat v rámci jejího vnitřního trhu za prací, podnikáním, studiem či turistikou. Historicky nejstarší je volný pohyb pracovníků, který pak zakotvil volný pohyb osob v širším slova smyslu (Postavení cizinců na vnitřním trhu EU, 2007). **Migraci jednotlivých občanů EU v rámci jednotného vnitřního trhu EU lze tedy označit za migraci vnitřní. Vnější migrací pak bude označována migrace, resp. imigrace příslušníků třetích zemí, tedy těch, kteří nejsou občany EU, či občany Norska, Švýcarska a Islandu.**

1.2 Klasifikace a příčiny migrace

Každé mezinárodní pohyby obyvatel lze charakterizovat podle určitých hledisek a možných příčin závislých na míře dobrovolnosti migrace. Velmi obecně lze příčiny migrace spatřovat v hlubokých rozdílech bohatství jednotlivých oblastech a zemích světa. Skutečná příčina migrace je však ovlivněna mnoha dalšími faktory působícími na mikro a makro úrovni.

Faktory působící na makro úrovni

Každá migrace je na makro úrovni zapříčiněna velkými rozdíly v bohatství jednotlivých zemí, v síle jejich ekonomik a z toho vyplývající životní úrovň dané oblasti. Rozhodující roli má také míra demokracie jednotlivých států. Drbohlav (2001) hovoří o existenci „*push*“ a „*pull*“ faktorů, které celý proces migrace dále ovlivňují či někdy komplikují. Tzv. push faktory vypuzují obyvatelstvo z jejich mateřské země, zatímco tzv. pull faktory naopak obyvatelstvo do nové země přitahují. Častými faktory bývají např. demografický tlak jako je přírůstek obyvatelstva v Africe a některých oblastech Asie, ekologické katastrofy, chudoba, ale i potřeba poznávat nové.

Faktory působící na mikro úrovni

Mezi faktory působící na této úrovni lze zahrnout samotnou motivaci jedinců, která je k migraci vede. Drbohlav (2001, s. 18) uvádí, že „většinu mezinárodních migrantů tvoří pracovní, ekonomicky aktivní migranti, kteří jsou v drtivé většině nebo alespoň velmi čteně zastoupeni v mnoha typech migračních pohybů: v tradiční pravidelné migraci, ve smluvních pracovních pohybech, v pohybech vysoce vzdělaných pracovníků i v ilegálních pohybech. Rovněž žadatelé o azyl/uprchlíci, jejichž motiv odchodu ze země původu nemá být vůbec spjat s ekonomickými podmínkami, se v legální podobě v průběhu integrace, anebo „ilegálně“ intenzivně zapojují do pracovního procesu v imigračních zemích.“

Rozhodnutí migranta může být ovlivněno ještě dalšími překážkami jako je vzdálenost mezi oběma zeměmi, náklady na přepravu, obtíže spojené s odchodem z mateřského území nebo obtíže při vstupu do cizí země. Velkou roli v procesu rozhodování hraje také to, zda zná migrant svou cílovou zemi, jestli tam existují příbuzenské nebo sociální sítě, které mu pomohou usnadnit usazení se v nové zemi,

míra tolerance, resp. stupeň xenofobie majoritních populací vůči cizincům. Do hry dále vstupují osobnostní faktory migrantů, které mimo jiné určují, jakým způsobem jsou podmínky v zemi původu a zemi cílové vnímány samotnými migranty (Rabušic, 2003).

Mezinárodní (vnější) migraci může být tedy posuzována podle následujících hledisek:

- *legalita* – zda je migrace legální či nelegální (neregulérní),
- *doba trvání* na krátkodobou, dlouhodobou, trvalou nebo opakovanou,
- *směr migrace* na vystěhování (emigraci), přistěhování (imigraci) či repatriaci (dřívější emigranti se po určité době nepřítomnosti vracejí do své mateřské země, přičemž tento přesun organizuje státní moc),
- *míra dobrovolnosti* na dobrovolnou či nedobrovolnou (násilnou, vynucenou),
- *počet migrujících* na individuální či kolektivní nebo hromadnou až masovou.

Podle toho, zda je migrace dobrovolná či vynucená, můžeme hledat jednotlivé příčiny, které migrační pohyby vyvolávají.

- Příčiny dobrovolné migrace:
 - ekonomické, kdy migrant usiluje o to, dosáhnout v hostitelské zemi uspokojivých pracovních podmínek a zlepšit si tak svou finanční situaci
 - sociální, kdy migrantovi jde především o získání lepší sociální ochrany, než je mu poskytována v domovské zemi
 - sloučení s rodinou, kdy migrantovi jde především o společné soužití s rodinou, která se nachází v hostitelské zemi
- Příčiny vynucené migrace:
 - záchrana života migranta, kdy se jedná o migraci žadatelů o azyl a uprchlíků, kteří jsou v zemi původu pronásledováni z důvodů rasových, politických či náboženských
 - diskriminace migranta v zemi původu

1.3 Teorie objasňující migraci

Teorie migrace slouží k tomu, aby tvůrci migračních politik dokázali pochopit příčinné mechanismy, které migraci způsobují a na základě toho se snažili vytvářet či modifikovat své migrační politiky. V následující kapitole se ve stručnosti seznámíme s osmi teoriemi vysvětlující migrační pohyby, které přehledně ve své práci zpracovali Baršová a Barša (2005, s. 267 – 282):

1. Neoklasická ekonomie

Chápe migraci jako důsledek nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Hlavním důvodem migrace jsou rozdíly ve mzdách, které motivují pracovníky odejít do zahraničí, kde jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než domácí pracovníci. I přesto kalkulují tak, aby si co nejvíce maximalizovali svůj výnos. Migrace se děje v rámci důsledku nerovného územního rozdělení práce a kapitálu. Výběr cílové země migranta je závislý na migrační politice přijímající země, ale taktéž na ekonomických podmínkách země. Zde se vychází z předpokladu *push and pull modelu* – tedy že lidé migrují z chudých do bohatých zemí na základě racionálního kalkulu nákladů a výnosů. Neoklasická teorie migrace zažila vrchol svého vlivu v 60. letech 20. století. Tuto teorii podrobně rozpracoval například Todaro (1969).

2. Nová ekonomie migrace

Hlavním představitelem této teorie byl Oded Stark (1991), který studoval migraci z venkova do měst ve třetím světě. Oproti modelu neoklasické ekonomie, tato teorie považuje za jednotku rozhodování rodinu, nikoli racionálního jedince. Hlavním popudem pro migraci nejsou rozdíly ve mzdách, ale nejistota a relativní chudoba rodin v zemi původu. Člověk je motivován k migraci tehdy, pokud vidí, že ostatní získali určité výhody právě migrací. Zde dochází k remitencím (*remittances*) a vzájemné výhodné výměně rizik (*trade of risks*) migrujícího a jeho rodiny. To znamená, že migrující člen rodiny, pokud selže v hostitelské zemi při hledání místa, se může vrátit a najít útočiště v zemi původu a členové rodiny zůstávající na místě jsou „pojištění“ proti ekonomickému neštěstí, tím že mají nezávislý zdroj příjmů ve své zemi.

3. Teorie segmentovaného pracovního trhu

Tuto teorii vypracoval Michael J. Piore (1979) a obrací pozornost na stranu přijímacích zemí a posunuje těžiště vysvětlení z mikroúrovně na mikroúroveň – tedy z racionálních voleb jednotlivců či domácností k ekonomickým i kulturním podmínkám přijímajících zemí. Teorie si všímá segmentace pracovního trhu, ze kterého se vydělují pracovní místa s nízkou prestiží a bez příležitosti sociálního postupu. Těmto místům se domácí pracovní síla vyhýbá a jsou zaplňována právě přistěhovalci i přesto, že současně v hostitelské zemi existuje vysoká míra nezaměstnanosti. Hlavní příčinou je opět rozdíl ve mzdách mezi hostitelskou zemí a zemí původu. Vzhledem k tomu, že jsou migranti najímáni na práci pouze na přechodnou dobu v hostitelské zemi, udržují si stále sociální uznání a identitu v zemích původu a nevdají jim nízký status jejich práce v hostitelské zemi.

4. Teorie světosystému

Tato teorie hovoří o tom, že pracovní migrace je součástí kapitalistické akumulace, která neustále proniká do dalších a dalších oblastí a činí z domácího obyvatelstva levnou pracovní sílu. Teorie je opřena o globalizaci, kdy se pracovní migrace stává subsystémem systému světového trhu. Venkovské domácnosti jsou zbavovány tradiční soběstačnosti (*subsistence economy*) a odcházejí za výdělkem do měst, jiných regionů či zemí. Tito pracovníci většinou pracují na špatně placených, nekvalifikovaných místech a mají díky tomu nižší status než domácí pracovníci. Touto teorií se zabýval zejména Wallerstein a Balibar (1991).

5. Teorie migračních systémů

Tato teorie vysvětluje migraci jako součást historicky utvořených regionálních systémů ekonomické směny a politické, kulturní a informační interakce mezi různými sociálními skupinami z různých národních společností. Dvěma póly každého systému migrace jsou regionální jádro a periférie. Periferní země „vyvázejí“ pracovníky určitého oboru do určitých zemí. Těmito pracovníky jsou většinou občané chudých zemí nebo vysoce kvalifikovaní profesionálové a experti ze zemí vyspělých. Tuto teorii více rozpracovali např. Jordan a Düvell (2003).

6. Teorie migračních sítí a transnacionálního prostoru

Massey (1997, cit. Baršová, Barša, 2005) hovoří o tom, že zatímco předchozí teorie nastiňují zejména příčiny migrace, tato teorie řeší způsoby, jakými se migrace reprodukuje a udržuje. Odpověď přináší koncept „sítě“, které díky migraci vznikají, ale současně ji zpětně živí a posilují.

Migrační sítě jsou založeny na meziosobních vazbách, které propojují migranty i nemigranty ve vysílajících i přijímajících zemích prostřednictvím příbuzných, přátel či společného původu. Zvyšují pravděpodobnost mezinárodního pohybu, protože snižují jeho náklady a rizika a zvyšují očekávané čisté výnosy migrace. Sítě představují sociální kapitál potřebný pro orientaci v novém prostředí, pomoc při hledání ubytování a zaměstnání či pomoc v krizových situacích. Teorie má psychologický aspekt, protože imigrant nachází na novém místě zázemí své etnické skupiny. Globalizace a nové moderní technologie dopravy a komunikace zvyšují příležitost pro cirkulární migraci. Migranti volí – buď se vrací do své domovské země nebo se přestěhují do země, která je pokryta jejich sítí. Migrační politiky států podporující sjednocování rodin a udělování azylu slouží k posilování migračního „sítování“.

7. Teorie kumulativní přičinnosti a institucionalismu

Tento koncept pochází od Gunnara Myrdala a do migrační problematiky byl zaveden Douglasem Masseyem (1997). V rámci této teorie je migrace chápána jako důsledek změn, které migraci zapříčinily. Jedná se např. o ustavování migračních sítí, změn ve struktuře trhu s pracovními místy či změn institucí přijímající společnosti.

Institucionalismus používá koncept kumulativní kauzality pro analýzu institucí, které vznikly jako důsledek migrace a zpětně ji podporují. Názorným příkladem jsou instituce, které reagují na úsilí imigrantů překonat úřední překážky vstupu a práce v zemi. Tato situace dává vzniknout černému trhu s nelegálním převáděním přes hranice, se zprostředkováním nelegálních pracovních smluv, s falšovanými dokumenty a vízy, se zprostředkováním formálních sňatků apod. V tomto případě často intervenují nevládní organizace, které se snaží chránit imigranty jak před vykořisťováním, tak před restriktivními zásahy státu.

8. Teorie klientelistické politiky a „antipopulistická norma“

Teorie hovoří o klientelistické politice aplikovatelné na migraci, kterou vytvořil James Q. Wilson a Gary Freemanem (Freeman, 1995), který tuto aplikaci provedl. Jedná se o to, že malé a dobře organizované skupiny s intenzivním zájmem na určité politice rozvíjejí úzký pracovní vztah s úředníky zodpovědnými za tuto politiku mimo dosah veřejnosti a minimálními zásahy zvnějšku. Klientelistickou politiku může také podpořit „antipopulistická norma“, která je zakotvena v liberálních ústavách většiny západních zemí. Těmito liberálními principy se snažily státy vyrovnat se zkušenostmi nacismu a rasové segregace v minulosti. S odkazem na universalistické principy těchto ústav nastavují soudní systém a lidskoprávní nevládní organizace hráz populistickému tlaku většinového mínění.

Brettel a Hollifield (2000) však zdůrazňují, že na migraci je nutné pohlížet z hlediska interdisciplinárního přístupu, neboť každá z disciplín přináší různé teoretické a empirické poznatky o migraci.

Historikové si kladou otázku, jaké jsou příčiny a důsledky populačních pohybů. Dále kdo, kdy a proč migruje a jak se cítí migranti při odchodu ze země původu a po usazení v hostitelské zemi. Méně však zkoumají to, jak jednotlivé sociální struktury ovlivňují samotné chování přistěhovalců.

Antropologové zkoumají samotnou zkušenost „být migrantem“ a změny v kulturní a sociální struktuře, které vyplývají z odchodu z domovské země a příchodu do země hostitelské. Snaží se také zachytit, jaký vliv má migrace na vztahy mezi pohlavími, příbuzenstvem a mezi lidmi ze stejného nebo podobného sociálního a kulturního prostředí.

Sociologové si kladou otázku, proč vlastně k migraci dochází a jak je udržitelná v čase, přičemž kladou spolu s antropology důraz na utváření sociálních vztahů v rámci procesu migrace a integrace.

Demografové vysvětlují, jaká je povaha změn v populaci. Popisují migrační vlny, charakterizují samotné migranty, jejich věk, skladbu dle genderu, vzdělání, povolání apod. Demografie představuje spojnicí mezi jednotlivými vědami, z nichž čerpá po teoretické stránce. Teorie dále čerpá ze sociálních, ekonomických a politických sil ovlivňujících migrační toky. Demografové se také snaží předpovídat vývoj migrace.

Ekonomové taktéž ukazují možný budoucí vývoj migračních toků. Všímají si, že jednotlivci se v rámci migrace snaží o takové jednání, při kterém by maximalizovali své zisky. Jsou však kritizováni za opomíjení sociálního a kulturního kontextu.

Politologové a právníci se snaží vysvětlit, jaký přístup mají jednotlivé státy k tvorbě migrační politiky. Ty státy, které budou klást důraz na schopnosti a dovednosti imigranta, budou vytvářet jiný model migrační politiky než státy, které chtějí podporovat slučování rodin s imigranty. Politologové se zajímají o to, jaká je úloha státu při kontrole migrace a ochraně hranic. Dále jaký vliv má migrace na suverenitu státu a na instituci státního občanství a jaký je vztah mezi migrací a zahraniční a bezpečností politikou.

1.4 Pracovní migrace

Pracovní migrace bývá někdy označována jako ekonomická migrace právě díky ekonomicky motivovanému odchodu migranta ze země původu. Krieken (2001, s. 423) uvádí, že pracovní migrace je „pohyb lidí ze země jejich původu do jiných zemí za účelem nalezení práce.“ Ekonomicky motivovaná migrace často souvisí s nekvalitními pracovními podmínkami v domovské zemi, zejména s obrovskými rozdíly ve mzdách mezi hostitelskou zemí a zemí původu a vysokou mírou nezaměstnanosti v zemi původu. Z toho důvodu migrují pracovníci zejména z chudých do bohatých zemí. Massey (1998) hovoří o tom, že ekonomicky podmíněná migrace, často cirkulační, je z hlediska její kvantity dnes nejvýznamnějším migračním pohybem. Autor dále uvádí, že v podstatě celosvětový nárůst migrační mobility, jejíž největší součástí je právě ekonomicky motivovaná migrace, se děje na základě fungování tří základních sil, a to konsolidace trhu, formování lidského kapitálu a formování sociálního kapitálu.

Ekonomicky motivovaná migrace se může opírat a může být vysvětlována na základě výše zmíněných migračních teorií (kap. 1.3), zejména na základě modelu *neoklasické ekonomie, nové ekonomie migrace* či *teorii segmentovaného pracovního trhu*. Jejich společnou příčinou je zejména rozdíl ve mzdách v zemi původu a v hostitelské zemi. Protože chtějí pracovní migranti vydělat v hostitelské zemi více peněz než doma, jsou často ochotni pracovat za minimální mzdu či ve fyzicky náročných, nekvalifikovaných profesích, které jsou pro domácí obyvatelstvo neatraktivní. Někteří jedinci však migrují z toho důvodu, aby si v cílové zemi zajistili celkově lepší životní úroveň. Ti usilují především o získání práce, která bude odpovídat jejich kvalifikaci a o možné trvalé usídlení v hostitelské zemi.

Podle doby trvání migrace, je pak na ni nahlíženo jako na migraci návratovou, která má především charakter cirkulační či dočasný nebo na migraci, která vede k trvalému usídlení v hostitelské zemi. Pracovní migranti, kteří usilují spíše o trvalé usídlení v cílové zemi, se zde snaží také o budování sociálního statusu a po čase, pokud mají rodinu v zemi původu, usilují o sloučení se svou rodinou právě v hostitelské společnosti. Na druhou stranu, jak uvádí Drbohlav (2001) je dnes častěji patrná snaha migrantů zůstat v zahraničí jen krátkodobě a zvýšit si sociální a ekonomický status v mateřské zemi, proto volí spíše strategii dočasné pracovní migrace či cirkulační migrace.

Možné zisky pracovních migrantů

Někteří pracovní migranti mohou zasílat do země původu *remittance*, tj. „finanční prostředky zasílané migranty z bohaté cílové země do chudé mateřské země“ (Drbohlav, 2001, s. 22), aby tak zlepšili životní podmínky své, ale i svých rodin v zemi původu.

V rámci pracovní migrace může docházet také k nárůstu lidského kapitálu. To znamená, že díky migraci nabývají migranti neustále nové zkušenosti, stávají se produktivnějšími a zvyšují svojí hodnotu pro cizí zaměstnavatele. Čím déle migrant pobývá v zahraničí, tím více ze svého pobytu těží, neboť tak akumuluje svůj lidský kapitál.

Migrací se rovněž zvyšuje sociální kapitál, který se váže na osoby přicházející s migrantem do styku. Pokud se pro migraci rozhodnou příbuzní, přátelé či známí migranta, dochází pro ně ke snižování ceny a rizika. Dochází tak k vytváření celých sítí migrantů a růstu sociálního kapitálu. Utvořená síť migrantů pak vybízí k migraci další osoby, síť se zvětšuje a celý koloběh tak pokračuje.

1.5 Dopady migrace

Každé migrační pohyby, ať je jejich motiv jakýkoliv, vyvolávají ve vysílajících, ale i přijímajících zemích určité změny, které pak mají vliv jak na samotné migranty, tak na společnost jako celek. Tyto změny a jejich možné dopady je třeba nahlížet z hlediska ekonomického, demografického a sociologického.

1.5.1 EKONOMICKÉ DOPADY MIGRACE

Ekonomicky motivovaná migrace, jak již bylo řečeno, patří k jejím nejčastějším příčinám. Mnohé vyspělé země (Austrálie, Kanada, USA) si uvědomují, že řízená imigrace přispívá ke zvýšení ekonomického výkonu země a k jejím kulturním zájmům. Také země západní Evropy vidí v imigraci jistou spásu, neboť imigranti a jejich odvedené daně budou finančním zdrojem pro stárnoucí penzijní systémy, na jejichž provoz již přestávají veřejné finance stačit. Zda-li však migrace přispívá k ekonomickému výkonu přijímající země a zdali imigranti z migrace mají nějaké zisky, závisí na tom, jaké jsou rozdíly ve mzdách za práci v přijímající zemi a zemi původu a také na tom, jak jsou tyto země geograficky vzdáleny. Velká vzdálenost totiž přináší vysoké náklady na stěhování.

Z migrace může ekonomicky profitovat přijímací země, protože imigranti zvyšují nabídku práce, produkují nové zboží a nové služby, avšak za poměrně nízkou mzdu. Na druhé straně může též domácí obyvatelstvo na migraci trpět, „degradují-li“ cizinci trh práce, například dumpingovými cenami, výrazným zhoršením pracovních podmínek apod. Imigrace také nezvyšuje nezaměstnanost mezi domácím obyvatelstvem, může ale snížit jejich výděly. Mnoho zemí již využívá aktivní řízení migrace jako nábor pracovní síly, který umožňuje nalézat a podporovat pozitivní vlastnosti potenciálních imigrantů (Rabušic, Burjanek, 2003). Taktéž ČR nastartovala v roce 2003 pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ podle kanadského modelu. V roce 2009 byl spuštěn systém zelených karet jako nový typ pracovního povolení a pobytu. Nelegální imigranti představují pružnou a levnou pracovní sílu. Nekvalifikovaní imigranti snižují cenu práce nejchudším vrstvám domácích pracovníků a pokud zůstávají v hostitelské zemi natrvalo, jsou často kandidáty na to stát se nezaměstnanými a závislými na sociální pomoci.

Na druhou stranu pracující, kvalifikovaní migranti mohou přispívat k ekonomickému růstu. Migrací se též do země přináší nové podnikatelské prvky. Ekonomové se domnívají, že zisky z imigrace by mělo přinášet uvolnění pohybu spíše nekvalifikovaných imigrantů, než imigrantů kvalifikovaných, neboť největší rozdíly mezi zeměmi jsou právě ve mzdách nekvalifikovaných. Díky migračním pohybům může v některých případech dojít ke zlepšení pracovních a životních podmínek samotného migranta, ale i celkových životních podmínek jeho rodiny.

Pokud by nastal odliv kvalifikovaných a vzdělaných – tzv. *brain drain*, utrpěla by vysílající země velké ekonomické ztráty. Z tohoto důvodu se mnozí ekonomové domnívají, že každá pracovní imigrace by měla být pouze dočasná, aby minimalizovala ekonomické ztráty vysílající země.

1.5.2 DEMOGRAFICKÉ DOPADY MIGRACE

Demografické aspekty jsou velmi důležitým prvkem v současných úvahách o problematice migrace ve společnostech, které jsou charakteristické nízkou úrovní plodnosti a prodlužující se střední délkou života a které tak pomalu stárnou a vymírají. Je důležité, aby si vlády položily otázku, do jaké míry je možné vymírání a stárnutí ovlivnit imigrací. Demografické aspekty je však možné sledovat i z hlediska, jak migrace ovlivňuje složení domácího obyvatelstva, v jakých oblastech se imigranti v zemi usazují, jaká je struktura jejich sňatečnosti, jaká je intenzita plodnosti žen, které do země imigrovaly apod.

Z čistě teoretické perspektivy je dlouhodobý tok imigrantů v dostatečně vysokém počtu schopen kompenzovat úbytek domácího obyvatelstva a ovlivnit jeho věkovou strukturu tak, že může proces populačního stárnutí zastavit. Praktická realizace takovéto dlouhodobé migrace by však měla dalekosáhlé následky z hlediska strukturálního složení domácího obyvatelstva, neboť etnické, rasové, náboženské parametry společnosti by se takovým způsobem proměnily, že by to mohlo vést k proměně sociální identity. To pak může přinést dalekosáhlé efekty politické a sociální. Rabušic a Burjanek (2003) dále uvažují o tom, že migrace v podstatě nemůže zabránit stárnutí obyvatelstva, ale může markantně redukovat jeho fiskální konsekvence.

1.5.3 SOCIOLOGICKÉ DOPADY IMIGRACE

Imigrace má kromě svých dopadů ekonomických a demografických také jasné efekty v oblasti sociální a kulturní. Ty doléhají zejména na migranty, kteří se hodlají v hostitelské zemi usadit natrvalo, protože musí projít složitým procesem adaptace. Proměna etnické struktury obyvatelstva a proces adaptace imigrantů do společnosti je však doprovodným jevem každé imigrace, ne pouze trvalé. V tomto kontextu si badatelé kladou základní otázky typu: Co se děje s imigranty po příchodu do hostitelské země? Jakým způsobem (a pokud vůbec) se proměňuje jejich životní styl, jejich zvyky, normy a obyčeje? Jaký vliv mají imigranti na život v hostitelské společnosti?

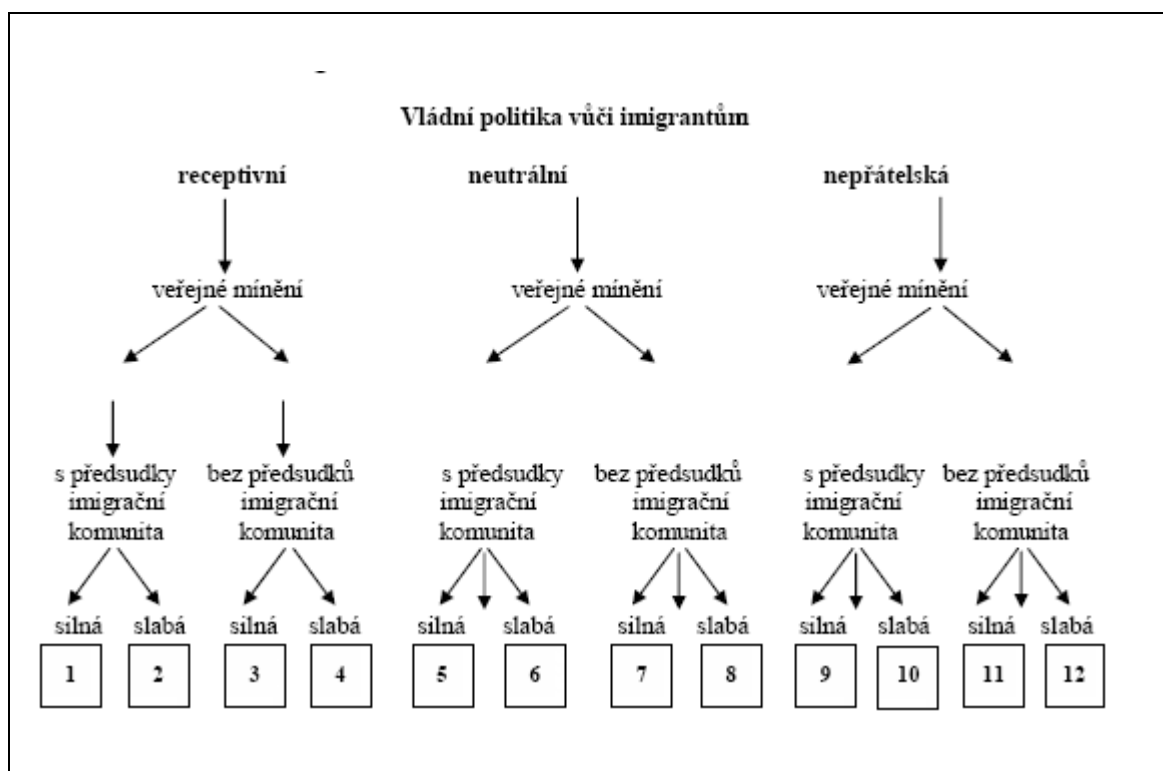
Proces adaptace v hostitelské zemi zásadně ovlivňuje, krom dalších faktorů jako jsou např. kulturní blízkost, přání úspěšně se začlenit do majoritní populace, charakter bydlení, geografická poloha atd., přístup přijímající země k migrantům, který je zakotven v migrační politice. Ve světě jsou některé země považovány za typický imigrační (USA, Kanada, Austrálie) a emigrační (Ukrajina, Balkán, Kavkaz, Turecko). Historický přístup k migraci má pak vliv na postavení samotných imigrantů v přijímacích zemích, kde v typicky imigračních zemích převládá „melting pots“¹ neboli model „tavícího kotle“ a v ostatních je patrná spíše xenofobie vůči přistěhovalcům. Díky xenofobnímu postoji některých zemí, je pak mohutný tok imigrantů do země, ať jsou jeho příčiny jakékoliv, nelibě snášen populací hostitelské země.

Alejandro Portes (1995, in Rabušic, Burjanek, 2003) navrhl model založený na interakci charakteristik hostitelské země a charakteristik imigranta, který umožňuje určit pozici imigranta z hlediska jeho snadnější či obtížnější inkorporace do společnosti. Pozici imigrantů a jejich šanci na integraci především ovlivňuje fakt, jakým způsobem se dostanou do země. Vládní politiky vytvářejí tři kategorie imigrantů: do receptivní kategorie spadají běženci, jimž je udělován azyl, do neutrální kategorie patří legální migranti a do nepřátelské ti imigranti, vůči nimž je vládní politika negativní. O integraci imigrantů do struktur občanské společnosti rozhoduje dále sociální klima vyjadřované veřejným míněním. Integraci ovlivňuje ještě třetí sada faktorů, jimiž je síla etnické komunity. Portes rozlišuje slabé a silné komunity. Silná se vyznačuje svou početností

¹ Drbohlav (2001) hovoří o modelu „melting pot“ jako o procesu adaptace imigranta, který by měl v hostitelské zemi končit splynutím s majoritní populací. Současně však tento model přiznává imigrantům určitou, byť malou, národotvornou roli.

s rozmanitou zaměstnaneckou strukturou včetně poměrně silné skupiny podnikatelské. Slabá komunita bývá málo početná a vyskytují se v ní hlavně manuální námezdní dělníci. Propojením těchto faktorů vzniká dvanáct různých kontextů, které ovlivňují životy migrantů a spolupodílejí se na zařazení v hostitelské společnosti (viz graf 1).

Graf č. 1: Model integrace cizinců



Zdroj: Rabušic, Burjanek, 2003, s. 33

2 MIGRAČNÍ POLITIKA

2.1 Definice

Termínem **migrační politika** lze označit politiku, která směřuje k přímé či nepřímé regulaci a řízení pohybu lidí přes mezinárodní hranice – v případě EU pře její vnější hranice – a jejich pobytu na území států, jejichž nejsou občany. Migrační politika každého státu se snaží regulovat a usměrňovat legální migrační toky, ale taktéž usiluje o prevenci a postih migrace nelegální. **Migrační politika zahrnuje politiku imigrační a integrační.** Ty se pak orientují na podporu dočasného přijímání zahraničních pracovníků či podporují trvalé usídlení imigrantů.

Horáková (2000a) dodává, že migrační politiky zahrnují zejména: právní předpisy zahrnující vstup a pobyt cizinců, včetně pasové a vízové politiky; právní předpisy týkající se azylové politiky; právní předpisy o nabytí a pozbytí občanství a naturalizaci; právní předpisy o zaměstnávání cizinců; právní předpisy o svobodném a nezávislém podnikání cizinců; právní předpisy týkající se sociální a zdravotní péče; právní předpisy v oblasti bydlení a nabytí nemovitostí; právní předpisy v oblasti vzdělávání a přípravy na povolání; právní předpisy zabezpečující rovnost příležitostí v sociálních, ekonomických a kulturních oblastech života; bilaterální dohody o vzájemném zaměstnávání občanů; mezinárodní úmluvy přijaté národními státy.

Imigrační politika je dílčím souborem politiky migrační, jejíž cílem je stanovit, kteří cizinci a za jakých podmínek se mohou dlouhodobě či trvale usadit v hostitelské zemi. Baršová a Barša uvádějí (2005, s. 10) že, „...Přístup k dlouhodobým migrantů, tedy těm, kteří pobývají v cílové zemi déle než rok, reaguje na současnou situaci v Evropě, kde došlo postupně k přijetí teze, že „dočasná“ ekonomická migrace vykazuje zřetelnou tendenci k proměně v trvalé přistěhovalectví. Tento vývoj podpořilo i právo EU, proto se pod imigrační politiky zahrnuje i přístup k tzv. pracovní migraci, s výjimkou sezónních prací, stáží či jiných krátkodobých pobytů.“

Integrační politika se zaměřuje především na specifické potřeby, které jsou dány kulturními a zkušenostními odlišnostmi, jimiž se přistěhovalci liší od jiných znevýhodněných skupin společnosti. Z toho důvodu se integrační politika snaží napomáhat adaptaci cizinců v hostitelské zemi. K tomu dodává Baršová a Barša (tamtéž, s. 11), že „...státy se většinou snaží nastavit své imigrační politiky tak, aby již

ve fázi výběru přistěhovalců upřednostnily zájemce s dobrým integračním potenciálem, tj. například lidi mladé, vzdělané nebo znalé jazyka hostitelské země...“

Migrační politiky mohou být liberální či restriktivní vzhledem ke svému rozsahu a zaměření. Liberální politika bývá k přistěhovalcům vstřícná, zatímco restriktivní se snaží cizincům vstup a pobyt na území regulovat a znesnadňovat. Potom se hovoří o výběrové neboli selektivní imigraci. „Liberální či restriktivní národní migrační politiky se promítají zejména do situací na domácím trhu práce a ve svých důsledcích ovlivňují politický, ekonomický, sociální i kulturní život země“ (Horáková, 2000a, s. 3).

2.2 Typologie imigračních politik

Na makro úrovni lze rozlišovat 3 základní typologie imigračních politik, které se liší svými cíli, zaměřením, nástroji a mírou integrace cizinců do společnosti.

1. Diskriminační pojetí

Tento model je založen na dočasném pobytu cizinců v hostitelské zemi, proto jsou přistěhovalci zapojováni pouze do určité společenské oblasti – zejména na trh práce. Ostatní sféry společenského života jim zůstávají uzavřeny (např. přístup k systému sociálního zabezpečení, přístup k občanství, k účasti na politickém životě apod.). Podle toho je také nastavená politika daného státu, což ale často vede k socioekonomickému znevýhodnění přistěhovalců. Tento model je v evropských strukturách prosazován zejména v Německu, Švýcarsku a Rakousku.

2. Asimilační pojetí

Tento model klade důraz na adaptaci imigranta v hostitelském prostředí. Předpokládá se, že se cizinec rychle adaptuje do majoritní společnosti, až s ní po čase úplně splyne. Tento přístup umožňuje cizincům velmi brzy po vstupu získat občanství přijímající země (naturalizace), dále práva a povinnosti majority. Model však požaduje, aby se imigrant vzdal svého mateřského jazyka, specifických kulturních a sociálních rysů, což by mělo celý proces asimilace urychlit. Toto pojetí je typické pro Francii.

3. Multikulturní (pluralitní) pojetí

Toto pojetí staví na odlišnostech mezi většinovou a menšinovou společností v daném státě. Přistěhovalci získají stejná práva ve všech společenských oblastech jako majorita, přičemž je jim současně umožněno uchovat si svá kulturní specifika. Nejsou ze strany státu vystavováni nátlaku, aby se vzdali svého jazyka a kultury. Mohou se sdružovat ve spolcích. Státy podporující toto pojetí na specifikách minorit přímo staví a používají rozličné nástroje k jejich rozvoji a růstu. Tento model je uplatňován např. v Kanadě, Austrálii, Švédsku, Holandsku a do určité míry i v USA.

V rámci výše zmíněných základních modelů, existují dílčí migrační politiky. Jedná se např. o politiku návratové migrace, o politiku aktivního řízení migrace či politiku zaměřenou na regularizaci nelegální migrace².

² Regularizace nelegální migrace znamená prominutí sankcí a legalizace pobytu cizincům, kteří se nacházejí v hostitelské zemi ilegálně.

2.3 Migrační politika EU

Migrační politika EU je soubor pravidel, které jednak vymezují vstup a pobyt občanů členských států na území EU, ale také příslušníků třetích zemí. Právě o této problematice bude tato kapitola pojednávat.

Právní úprava vůči třetím zemí je v EU doposud upravena zejména v těchto směrniciích: 2003/109/ES, o dlouhodobě pobývajících rezidentech, 2005/71/ES, o přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkum, 2003/86/ES, o sloučení rodiny, 2004/114/ES, o podmínkách přijímání za účelem studia, 2004/38/ES, o právu občanů Unie svobodně se pohybovat (Azyl a migrace..., 2008).

2.3.1 VÝVOJ MIGRAČNÍ POLITIKY EU VŮČI OBČANŮM TŘETÍCH ZEMÍ

Jednou ze základních svobod vnitřního trhu EU je volný pohyb osob, který platí pro občany členských států. Toto právo zaručuje občanům EU volně se pohybovat za prací, podnikáním studiem nebo cestováním do kteréhokoli členského státu. Historicky nejstarším je volný pohyb pracovníků a jejich přístup na trh práce. Volný pohyb pracovníků byl ustanoven členskými státy v tzv. Římské smlouvě neboli Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) podepsané v roce 1957. Tím začala realizace společné vnitřní migrační politiky v rámci EU.

Migrační politika EU vůči občanům třetích zemí se začíná formovat až později v 80. letech 20. století, kdy začínají evropské státy uvažovat o imigrační politice ve společném duchu. Původně si totiž chtěly státy imigrační politiky vůči třetím zemím ponechat každý výhradně ve své kompetenci. K nejdůležitějším krokům na cestě ke společné migrační a azylové politice EU vůči třetím zemím patří dle Kusz (2007):

- Schengenská dohoda (podepsána poprvé v roce 1985³ a následně v roce 1990⁴). Schengenská dohoda, i přesto že není dokumentem EU, ale sdružuje většinu jejích států, usilovala o postupné odstraňování kontrol na společných hranicích. Zdůrazňuje právo občanů EU na volný pohyb osob. Dohoda se stala součástí tzv. Schengenské acquis, které tvoří základ současné Schengenské spolupráce. Signatářskými státy, které čítají 22

³ Prvními signatáři byli státy Beneluxu, Francie a SRN.

⁴ V roce 1990 bylo její detailní rozpracování opět podepsáno stejnými státy.

členských zemí EU, Island, Norsko a Švýcarsko, byl vymezen tzv. schengenský prostor, v jehož rámci nejsou na společných státních hranicích vykonávány hraniční kontroly a hranice lze tedy překračovat kdykoli a na jakémkoli místě. Schengenskou spoluprací tak došlo k vytvoření tzv. vnější hranice signatářských zemí a odpadnutí povinnosti předkládat doklad totožnosti členských států při překračování hranic jednotlivých členských států – tedy hranic vnitřních. Ostatní osoby členských států EU i přesto, že nejsou zapojeny do Schengenské spolupráce, podléhají minimální kontrole, jejímž účelem je zjištění totožnosti na základě předložení cestovních dokladů. Státní příslušníci třetích zemí jsou při vstupu a výstupu na/z území členských států podrobeni důkladné kontrole, která ověřuje splnění všech podmínek pro vstup a pobyt ve společném prostoru. ČR k tzv. Schengenské spolupráci přistoupila v roce 2007⁵.

- Dohoda o určení státu odpovědného za posouzení žádosti o azyl

Jedná se o tzv. *Dublinskou dohodu* (též nazývanou *Dublin I.*), která byla podepsána v roce 1990. Týkala se posouzení žádosti o azyl předložené v jednom z členských států Evropských společenství.

- Maastrichtská smlouva

Byla podepsána v roce 1992 a vstoupila v platnost o rok později. Maastrichtská smlouva zavedla rozčlenění Evropské unie na tři pilíře: první z pilířů je tvořen revidovanou Smlouvou o založení Evropského společenství, druhý pilíř tvoří společná zahraniční a bezpečnostní politika a třetí pilíř spolupráce v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí. Tato smlouva vytváří právní rámec spolupráce členských zemí v oblasti azylové a migrační politiky. Ta se stala součástí III. pilíře, tedy oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí (justice a vnitra).

- Amsterodamská smlouva

Signatářské země ji podepsaly v roce 1997. Tato smlouva přesunula oblast přistěhovalectví a azylu z III. pilíře do I. pilíře, která se tak stala součástí komunitárního

⁵ Česká republika se k tzv. Schengenské spolupráci připojila 21. prosince 2007, kdy byly zrušeny kontroly na pozemních hranicích. 30. března 2008 došlo v ČR k odstranění hraničních kontrol také na mezinárodních letištích v rámci letů uvnitř Schengenu.

práva EU. Mělo by se o nich tedy převážně rozhodovat na základě hlasování kvalifikované většiny.

- Haagský program

Vznikl na zasedání Evropské Rady v Tampere v roce 1999. Jeho cílem je posílit svobodu, bezpečnost a spravedlnost v EU. Zaměřuje se na zavedení jednotných procedur pro poskytování statusu uprchlíka a subsidiární ochrany a věnuje se více ochraně vnějších hranic.

- Dublin II

Jedná se o nařízení zavedené v roce 2003, které doplňuje Dublinskou dohodu neboli tzv. Dublin I z roku 1990. Cílem dohody je zabránit předávání si uprchlíků mezi jednotlivými členskými státy a vyhnout se podávání žádosti o azyl v dalších zemích poté, co byla žádost v jednom státě zamítnuta.

- Další oblasti spolupráce:

Další společné regulace se týkají: omezování nelegální migrace, pravidel legálního pobytu na území členských států EU, pravidel udělování víz, spolupráce na stanovení standardů a metod kontroly překračování vnějších hranic, zrušení kontroly osob překračujících vnitřní hranice signatářů Schengenské dohody a sjednocení kritérií a mechanismů týkajících se poskytování azylu. Mezi tyto oblasti zatím nespadá problematika pracovní migrace.

2.3.2 MIGRAČNÍ POLITIKA EU VŮČI TŘETÍM ZEMÍM

Vnitřní trh EU je v současné době tvořen územím 27 členských států, které uplatňují 4 základní svobody a to volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Zatímco občané EU mají právo volného pohybu zakotvené v Maastrichtské smlouvě podepsané v roce 1992, které se vztahuje především na ekonomicky činné osoby, příslušníci třetích zemí mají tento pohyb značně omezen. Ve většině případech musí mít při vstupu do členských států EU vízum. Podléhají také restrikcím na trhu práce. Tím dochází k preferenci občanů EU na trhu práce před příslušníky třetích zemí.

Společná migrační politika EU se vůči občanům třetích zemí řídí postupy na unijní úrovni. Státy však v některých směrech mohou migrační politiku své země

ovlivňovat nástroji na národní úrovni. Migrační politika vůči občanům třetích států je z většiny zemí EU restriktivní a selektivní. „Jednou z příčin restriktivní migrační politiky členských států EU je růst nezaměstnanosti a xenofobie v řadě členských zemí“ (Baštýř a kol., 2005, s. 78).

Baštýř (2005) uvádí obecné principy imigrační politiky EU vůči třetím zemím. Jsou jimi zejména obecná restrikce vstupu za účelem zaměstnání, který je možný v případě, nelze-li mezeru na trhu práce zaplnit domácí pracovní silou nebo pracovní silou z řad Společenství nebo pracovní silou pobývajících legálně na území členského státu, která již tvoří součást trhu práce členského státu.⁶

EU používá k regulaci přistěhovalců ze třetích zemí své určité specifické nástroje, které shrnuje Baštýř (tamtéž) ve své práci. Jedná se o:

1. změny v právních předpisech - dochází ke zpřísnění podmínek pro slučování rodin a stanovují se zákonná kritéria pro získání povolení k trvalému pobytu. Ve státech EU, kde došlo k velkému nárůstu nezaměstnanosti, je imigrační politika selektivní, ale přesto nadále umožňuje slučování rodin a poskytování azylu.
2. národní, resp. Evropské preference na trhu práce – země EU poskytují na trhu práce ochranu domácím pracovníkům neboli občanům zemí Společenství (země EU, Norsko, Island, Lichtenštejnsko). Právo vychází z toho, že prioritu mají žádosti o trvalý pobyt občanů a cizinců nebo žádají-li cizinci o zprostředkování pracovního místa.
3. Usnadnění imigrace vysoce kvalifikovaných osob – země EU se usnadnění tohoto druhu imigrace snaží podporovat tím, že obnovují dočasné pracovní povolení a povolení k pobytu těmto skupinám osob.
4. Dobrovolný návrat do země původu – tato politika se týká osob, kterým byl povolen dočasný pobyt z humanitárních důvodů. Některé státy jim poskytují dodatečnou finanční podporu na počáteční usídlení v zemi původu – jedná se o projekty jak pro legální migranty, tak odmítnuté žadatele o azyl. Zkušenosti jednotlivých zemí s dobrovolnými návraty jsou rozdílné. Imigranti se většinou nechtějí vracet do země původu a poskytnuté finanční prostředky k návratu využijí domácí obyvatelé země původu.
5. Kontrola přílivu imigrantů – tento nástroj se týká počtu a charakteristik legálních imigrantů, kterým je umožněn vstup na trhu práce či usídlení. Přístup do zemí EU je

⁶ Nařízení 1612/68 ve spojení s Rozhodnutím 93/569 EEC

regulován vízovou politikou a preventivními opatřeními proti nelegálnímu překračování hranic.

6. Boj s nelegální migrací – je prioritou současných migračních politik EU, protože tato forma migrace neustále ve všech členských státech narůstá. Cílem je snižovat nelegální migrace a nelegální usídlování cizinců v zemi. Obvyklou praxí je, že se uzavírají hranice, zpřísňují hraniční kontroly, revidují právní předpisy a zpřísňují trestní sankce.

2.4 Migrační politika ČR

2.4.1 VÝVOJ MIGRAČNÍ POLITIKY V ČR

Bývalé Československo až do roku 1989 patřilo spíše k vystěhovaleckým zemím, až na výjimku tvořenou dvěma návratovými vlnami po skočení světových válek v roce 1918 a 1945. Socialistická politika usilovala především o řízenou imigraci za účelem práce, studia a stáží z ostatních zemí socialistického bloku. Cílem řízené migrace byla až do pádu socialistického režimu v roce 1989 reprodukce československého obyvatelstva. Pokud během socialistické éry docházelo k emigraci ze země, byla převážně nelegálního charakteru zejména z politických důvodů.

„...Po pádu komunistického režimu počet nově přicházejících migrantů každým rokem výrazně narůstá. Zatímco na konci osmdesátých let v tehdejší Československu oficiálně pobývalo kolem 30 tisíc cizích státních příslušníků, v polovině devadesátých let se počet cizinců již pohyboval kolem 100 tisíc“ (Leontiyeva, 2008, s. 153).

Odborníci na migraci rozdělují vývoj české porevoluční migrační politiky do následujících etap:

- **1990 – 1996:** V ČR byla rozvíjena liberální migrační politika jako reakce na otevření hranic a zavádění tržní ekonomiky. „Velmi liberální přístup k migraci umožňoval téměř každému, aby vstoupil na území a dělal zde, co chce“ (Drbohlav, 2001, s. 18). V roce 1992 byl novelizován zákon o pobytu cizinců, který neusiloval ani tak o omezování migrace, jako spíše o její sledování. Výsledkem byl sice evidovaný, ale málo usměrňovaný příliv cizinců do českých zemí. Byly také vytvořeny základy právní regulace a institucionálního zajištění pobytu žadatelů o azyl, uprchlíků a osob přicházejících z oblastí válečných konfliktů.
- **1996 – 1999:** Došlo ke zpřísnování cizineckých předpisů a praxe zejména díky se zvyšující nezaměstnanosti a počtu cizinců na domácím trhu práce. Vláda ČR uzavřela řadu bilaterálních dohod o vzájemném zaměstnávání osob, které určovaly vzájemné podmínky zaměstnávání. „V únoru 1997 tak došlo k uzavření dohody mezi vládou ČR a Ukrajinou o vzájemném zaměstnávání občanů, která umožnila stanovit kvóty a snížit tak počty vydaných povolení k zaměstnání pro občany Ukrajiny o 40 %“ (Horáková, 2004, s.13).

- **2000 – 2004:** V tomto období byla migrační politika restriktivní vzhledem k očekávanému přistoupení a požadavkům EU. V roce 2000 došlo ke změně zákona o zaměstnanosti, kdy žadatelé o azyl nemuseli mít pracovní povolení, proto se prudce zvýšil nárůst žadatelů o azyl, aby si tak usnadnili přístup na český trh práce. Poté došlo ke zrušení i tohoto opatření. Byl také přijat velmi restriktivní cizinecký zákon. Jak uvádí Černík (2007) cizinecký zákon systémově změnil migrační prostředí, protože ustanovil administrativní kontrolu nad pobytem cizinců, kontrolu nad správou migrace jako takové a harmonizaci českého migračního práva s právními zásadami evropských zemí. Výsledkem bylo, že se zde ocitla velká skupina ilegálních přistěhovalců a došlo k administrativní zátěži jak pro policii, tak migranty samotné.

„...Zákon o pobytu cizinců přinesl také jednu zdánlivě dílčí, ale perspektivně zásadní změnu. Umožnil všem cizincům, aby po deseti letech dlouhodobého pobytu požádali o trvalý. Tím bylo nepřímě připuštěno, že dočasní imigranti jsou potenciálně trvalými přistěhovalci a hypoteticky také budoucími českými občany“ (Baršová, Barša, 2005, s. 223).

V ČR byly vypracovány a schváleny základní stavební kameny české migrační politiky zejména v souvislosti s očekávaným vstupem do EU. *Koncepce integrace cizinců na území ČR (2000)*, resp. *Aktualizovaná koncepce integrace cizinců (2006)* a *Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců (2003)*.

Ještě před vstupem do EU již ČR přijala řadu harmonizačních legislativních opatření ovlivňující jak podmínky pobytu cizinců, tak institucionální rámec nutný pro jejich integraci. V roce 2003 byl nastartován pilotní projekt s názvem „*Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*“ . Jedná se o nástroj ovlivňující nábor cizí pracovní síly po vzoru kanadského modelu, který podporuje imigraci expertů do ČR i s jejich rodinami.

- **2004 – současnost:** Vstupem do EU je národní migrační politika ve značné míře řešena v konsensu s partnerskými zeměmi a s využitím instrumentů evropského práva. ČR tak přizpůsobuje svou migrační politiku společným principům EU v oblastech pobytové, vízové a bezpečnostní politiky, azylové politiky a politiky integrace dlouhodobě legálně usídlených cizinců, do které lze zahrnout i politiku slučování rodin (Horáková, 2004).

V důsledku ekonomické krize a růstu nezaměstnanosti, se v ČR na počátku roku 2009 ocitlo mnoho cizinců ze třetích zemí (zejména Mongolové, Ukrajinci, Vietnamci) bez práce a ubytování. Díky tomu vláda od 16. 2. 2009 začala s realizací *Projektu*

dobrovolných návratů. Zavedením projektu chce česká vláda čelit zaměstnávání cizinců v šedé ekonomice či páchání trestné činnosti. Projekt je otevřen pro prvních 2000 legálně v ČR pobývajících cizinců, kteří si v důsledku toho, že přišli o práci či vůbec po příjezdu do ČR nezačali pracovat, nemohou z vlastních prostředků hradit návrat do země původu. Cizinec může do projektu vstoupit prostřednictvím žádosti, kterou lze podat na příslušném inspektorátu cizinecké policie. Vstupem do projektu je cizinci zajištěna doprava do země původu na náklady státu a příspěvek ve výši 500 Eur při návratu. Dále je cizincům zajištěno nouzové ubytování na dobu od registrace do projektu do odjezdu z ČR. Vzhledem k tomu, že návrat je dobrovolný, nebrání v budoucnu cizincovi žádné překážky při vstupu do ČR (Azyl a migrace: Program dobrovolných návratů, c2008).

2.4.2 ZÁSADY POLITIKY VLÁDY V OBLASTI MIGRACE CIZINCŮ

Vstupem ČR do Evropské unie v květnu 2004 je národní migrační politika ve značné míře řešena v konsensu s partnerskými zeměmi a s využitím instrumentů evropského práva. Současná česká vláda imigraci pojímá jako nástroj ekonomického rozvoje země, proto byly v ČR v souladu s migrační politikou EU přijaty v roce 2003 *Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců*⁷.

Zásady představují vůli České republiky zodpovědně se podílet na respektování závazků, které pro ni vyplývají z mezinárodních úmluv, smluv a doporučení týkající se migrační politiky, protože vzhledem k narůstajícímu počtu cizinců v ČR vyžaduje toto téma pečlivé řešení.

Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců jsou uspořádány do 6 bodů. V *Zásadách* je vyjádřeno, že ČR bude podporovat imigraci, která je pro ni z dlouhodobé perspektivy přínosná. Z toho důvodu se migrační politika ČR snaží o řízenou legální imigraci prostřednictvím pilotního projektu „*Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*“ a prostřednictvím zavedení institutu tzv. *Zelených karet*, které podporují mimo jiné trvalé usidlování kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí i s jejich rodinami v ČR. Politika projektu „*Aktivní výběr...*“ usiluje také o řešení stárnutí populace ČR a krize důchodového systému.

⁷ Zásady byly přijaty usnesením vlády č. 55 ze dne 13. ledna 2003.

Krom výše zmíněných cílů usiluje státní politika v oblasti migrace také o potírání nelegální migrace, což je rovněž vyjádřeno v *Zásadách*. Při naplňování *Zásad* stát počítá se spoluprací s ostatními státními resorty, ale také nevládními organizacemi. Subjekty, které se podílejí na realizaci *Zásad* jsou státem finančně podporovány.

Úplné znění *Zásad politiky vlády v oblasti migrace cizinců*

Zásada 1: Česká republika s ohledem na mezinárodní závazky, které pro ni vyplývají z členství v Evropské unii, důsledně prosazuje řídicí roli státu v oblasti migrace.

Zásada 2: Migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací.

Zásada 3: Migrační politika státu je zaměřena na odstraňování všech forem nelegální migrace a jiných nelegálních aktivit a to jak opatřeními na poli mezinárodní spolupráce, tak i opatřeními národními.

Zásada 4: Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje imigraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná.

Zásada 5: Realizace migrační politiky státu předpokládá široké zapojení nevládních a dalších organizací občanské společnosti.

Zásada 6: Česká republika se spolupodílí na úsilí světového a evropského společenství na řešení migračních důsledků humanitárních krizí a na odstraňování příčin těchto jevů.

2.4.3 PŘÍSTUP ČR K NELEGÁLNÍ MIGRACI

Nelegální migrací se rozumí nelegální vstup osob přes státní hranice, nelegální pobyt osob na území (tzv. porušování pobytového režimu) a nedovolený způsob opuštění státu (Burdová – Hradečná, 2008).

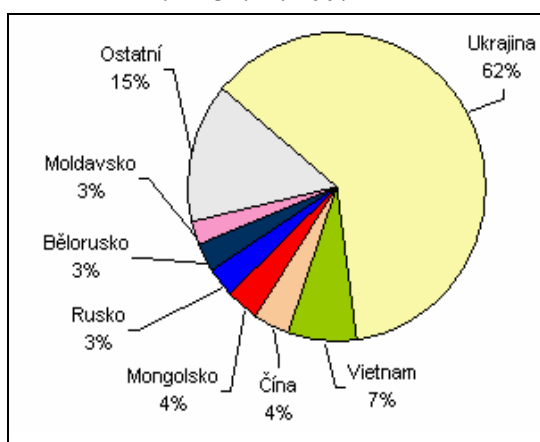
Vzhledem k možnému ohrožení vnitřní stability a bezpečností situace země, má ČR stanoveny zásady v oblasti potírání nelegální migrace, které jsou součástí migrační

politiky ČR. Základním dokumentem je *Akční plán boje s nelegální migrací*⁸, který vychází ze zásady č. 3 *Zásad politiky vlády v oblasti migrace cizinců*. Na problematice nelegální migrace se podílí zejména MV ČR, ale i další resorty např. MPSV či MZ, protože vyžaduje multidisciplinární přístup. K boji proti nelegální migraci však ČR využívá také dalších opatření jako je mezinárodní spolupráce, readmisní dohody či oprávnění k pobytu výměnou za spolupráci s orgány činnými v trestním řízení.

Drbohlav (2008) hovoří o tom, že nelegální migrace má negativní dopady na stát, kdy nejsou odváděny daně a pojištění, dochází k rozvoji šedé ekonomiky a rizikům zvyšování kriminality, terorismu a přenosu nemocí. Nelegální migrace má však i své pozitivní dopady jako je zaplnění mezer na trhu práce, zisk levné pracovní síly, rozvoj určitých ekonomických subjektů a odvětví.

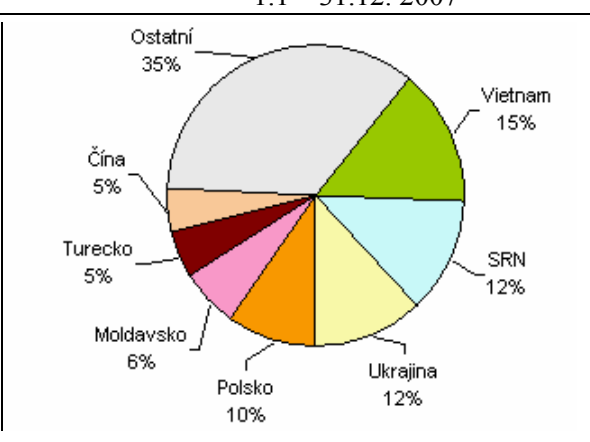
Statistiky cizinecké policie vykazují, že v roce 2007 zaznamenalo Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie MV ČR 7 549 případů nelegální migrace cizinců. Nedovoleným způsobem překročilo státní hranici 2 837 cizinců, u 4 712 osob bylo zjištěno porušování pobytového režimu. (Nelegální migrace, 2009). Na druhou stranu, jak uvádí Nekorjak (2007, s. 4) „počet neregulérních imigrantů v Česku není znám a veřejně prezentovaná čísla jsou jen expertními odhady.“

Graf 2: Porušování pobytového režimu:
7 nejčastějších st. občanství
1.1 – 31.12. 2007



Zdroj: Nelegální migrace, ČSÚ, 2009

Graf 3: Nelegální migrace cizinců přes státní hranice ČR:
7 nejčastějších st. občanství
1.1 – 31.12. 2007



Zdroj: Nelegální migrace, ČSÚ, 2009

⁸ Akční plán byl připraven v roce 2003 a schválen Usnesením vlády ČR č. 108 ze dne 4. února 2004.

3 POLITIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ V ČR

V této kapitole, která tvoří podstatnou část celé práce, se blíže seznámíme s politikou ČR týkající se zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Nejprve bude potřeba objasnit čtenáři základní pojmy, které se zaměstnáváním cizinců souvisejí. Dále bude potřeba vysvětlit, v jakých právních normách je tato problematika zakotvena a které instituce či organizace na politice zaměstnávání cizinců participují. Po objasnění faktu, jaké mají vlastně cizinci postavení na českém trhu práce, bude potřeba poukázat na stávající platné režimy, na základě kterých mohou někteří cizinci ze třetích zemí na český trh práce vstupovat. Zmínka bude také o realizaci politiky aktivního řízení migrace, o výhodách či úskalích agenturního zaměstnávání pro cizince a nelegální práci.

3.1 Základní pojmy

Zaměstnávání je dle zákoníku práce forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době a na místě zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu. Zákon o zaměstnanosti považuje v souvislosti se zaměstnáváním osob ze třetích zemí dle § 89 následující: *„za zaměstnání i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.“*

Cizinec je každá fyzická osoba, která není občanem ČR. Dle zákona o pobytu cizinců⁹ se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

Zákon o azylu¹⁰ je právní norma, která upravuje problematiku mezinárodní ochrany v ČR v souladu s mezinárodními dokumenty, především vstup a pobyt cizince

⁹ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 1. 2009

žadajícího ČR o ochranu, průběh řízení o udělení mezinárodní ochrany, práva a povinnosti žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, azylantů a osob požívajících mezinárodní ochrany, péči o žadatele o udělení mezinárodní ochrany a státní integrační program.

Zákon o pobytu cizinců¹¹ je právní norma, která upravuje podmínky vstupu a pobytu cizince na území ČR, včetně jeho vycestování z území ČR. Vymezuje také působnost Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Státní příslušník třetí země je osoba, která není občanem Evropské unie ve smyslu čl. 17 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství a/nebo která není osobou požívající práva Společenství na volný pohyb osob (např. občané Švýcarska, Norska, Islandu) (Azyl a migrace..., 2008). Lze tedy shrnout, že cizincem se dle stávající právní úpravy rozumí státní příslušník třetí země.

Uprchlík je státní příslušník třetí země, jemuž bylo přiznáno právní postavení uprchlíka ve smyslu Ženevské úmluvy¹² a který je oprávněn pobývat na území členského státu EU (Azyl a migrace..., 2008). Matoušek a kol. (2007, s. 95) dodávají, že „uprchlík je osoba, která podle mezinárodního práva opustila svou zem, aby unikla pronásledování, násilí nebo ozbrojenému konfliktu.“

Mezinárodní ochrana je zastřešující pojem pro azyl a doplňkovou ochranu. Jako ochranný institut se v ČR poskytuje právě buď ve formě azylu nebo doplňkové ochrany cizincům (tj. příslušníkům třetích států nebo osobám bez státní příslušnosti) v souvislosti s jejich pronásledováním nebo hrozícím skutečným nebezpečím vážné újmy.

Žadatel o udělení mezinárodní podle zákona o azylu se jedná o cizince, který požádal Českou republiku o mezinárodní ochranu nebo cizinec, který podal žádost o azyl, resp. o mezinárodní ochranu, v jiném členském státě Evropské unie, je-li Česká republika příslušná k jejímu posuzování (Azyl a migrace..., 2008).

¹⁰ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1. ledna 2000.

¹¹ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1. ledna 2009.

¹² Ženevská úmluva neboli Úmluva o právním postavení uprchlíků ze dne 28. července 1951 ve znění Newyorského protokol ze dne 31. ledna 1967, publikovaná v ČR pod č. 208/1993 Sb.

Azylant je cizinec, kterému byl podle zákona o azylu udělen azyl, a to po dobu platnosti rozhodnutí o udělení azylu.

Doplňková ochrana – vedle azylu další (nižší) forma mezinárodní ochrany, která se uděluje cizincům, kteří nesplňují důvody pro udělení azylu, bude-li v řízení o udělení mezinárodní ochrany zjištěno, že v jejich případě jsou důvodné obavy, že pokud by byli tito cizinci vráceni do státu, jejichž jsou státními občany (v případě osob bez státního občanství do státu jejich posledního trvalého bydliště), by jim hrozilo skutečné nebezpečí vážné újmy. Za vážnou újmu se pak považuje uložení nebo vykonání trestu smrti, mučení nebo nelidské či ponižující zacházení nebo trestání žadatele o udělení mezinárodní ochrany, dále vážné ohrožení života nebo lidské důstojnosti z důvodu svévolného násilí v situacích mezinárodního nebo vnitřního ozbrojeného konfliktu, nebo pokud by vycestování cizince bylo v rozporu s mezinárodními závazky České republiky (tamtéž, 2008).

3.2 Legislativní rámec zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Každý ekonomický migrant, který vstupuje na český trh práce, by měl mít zaručeno právo na práci stejným způsobem jako český občan, přičemž jednotlivé podrobnosti vymezuje zákon, který zároveň může stanovit odchylnou úpravu pro cizince ze třetích zemí. Právo na práci může být chápáno jako právo sociální, protože vymezuje záruky důstojné lidské existence. Tomeš (2001, s. 103) uvádí, že „právo na práci v demokratické společnosti znamená možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila životní úroveň přiměřenou a lidsky důstojnou.“

Česká legislativa vymezuje právo na práci v *Listině základních práv a svobod*, přičemž podrobnosti týkající se vstupu na trh práce a pracovních podmínek cizinců ze třetích zemí jsou vymezeny zejména v zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti a zákoně o pobytu cizinců. Při uznávání práva na práci ČR vychází ze základních mezinárodních dokumentů, z evropských dokumentů a dokumentů EU, z nichž některé ratifikovala. Uveďme například *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* přijatý v roce 1966 OSN, který se stal v roce 1991 součástí českého právního řádu. Dále *Evropskou sociální chartu* přijatou v roce 1961 Radou Evropy, kterou ČR ratifikovala a vyhlásila ve sbírce mezinárodních smluv v roce 2001. Evropská unie, již je ČR součástí, vychází při formulaci práva na práci z úmluv Rady Evropy, které jsou zakotveny v primárním právu EU a jsou tak součástí unijních předpisů.¹³ Primární právo EU je dále rozváděno sekundárním právem,¹⁴ v rámci kterého EU přijala řadu směrnic upravujících práva a ochranu pracovníků v zaměstnání.¹⁵

¹³Primární právo je vytvářeno členskými státy a je tedy zásadně tvořeno mezinárodními smlouvami

¹⁴ Sekundární právo ES je tvořeno nařízenými, směrnicemi a rozhodnutími, které jsou odvozeny od práva primárního. Jedná se o vnitřní legislativní postupy vznikajícími v souladu s vyšším primárním právem.

¹⁵ O mezinárodních dokumentech a dokumentech EU rozvádějící právo na práci více v Tomeš, Koldinská (2003): *Sociální právo EU*..(viz seznam literatury).

V českém právním řádu je právo na práci zakotveno v člancích 26 – 29 Listiny základních práv a svobod¹⁶. Čl. 26 (i) říká: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu...“, čl. 26 (iii): „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací...“. Ti, co ji nemohou vykonávat mají nárok na hmotné zabezpečení, přičemž zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince. Čl. 27 hovoří o možnosti sdružování v odborových organizacích a o právu na stávku. V čl. 29 je ustanoveno, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ A čl. 29 zakotvuje zvýšenou ochranu žen, mladistvých a zdravotně postižených v zaměstnání.

Podrobnosti týkající se práva na práci zakotveného v Listině základních práv a svobod pak rozvádí zákon. Stěžejním je zákon o zaměstnanosti, zákoník práce a zákon o pobytu cizinců, které vymezují ochranu zaměstnanců v práci, pracovní podmínky a podmínky vstupu na trh práce pro občany třetích zemí. Zákon o zaměstnanosti vymezuje zejména podmínky vstupu občanů třetích zemí na trh práce v ČR. Zákoník práce hovoří o pracovních podmínkách a ochraně pracovníka v zaměstnání a zákon o pobytu cizinců vymezuje vstup a pobyt cizince na území ČR. Další podrobnosti pak budou rozebrány v následujících kapitolách týkající se politiky zaměstnávání.

Seznam právních předpisů upravujících zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR

- Zákon č. 435/2004 Sb., **o zaměstnanosti** (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) s účinností od 1. ledna 2009;
- Zákon č. 325/1999 Sb., **o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o azylu“) s účinností od 1. ledna 2000;
- Zákon č. 326/1999 Sb., **o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) s účinností od 1. ledna 2009;
- Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1. ledna 2007;
- Zákon č. 500/2004 Sb., **o správním řízení (správní řád)**, ve znění pozdějších;

¹⁶ Listina je součástí ústavního zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

- Zákon č. 634/2004 Sb., **o správních poplatcích (dále jen „zákon o správních poplatcích“)**;
- Zákon č. 589/1992 Sb., **o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 48/1997 Sb., **o veřejném zdravotním pojištění**, ve znění pozdějších předpisů;

Protože na trh práce mohou vstupovat rovněž ženy a nezletilí, počítá česká legislativa také se zvýšenou ochranou těchto skupin osob v zaměstnání. Ochrana žen je zakotvena v zákoníku práce, kde se uvádí výčet prací, kterými nesmějí být ženy zaměstnávány vůbec, dále práce, kterými nesmějí být zaměstnávány těhotné ženy, kojící ženy a matky do konce 9. měsíce po porodu (jedná se např. o práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol či pracemi, které ohrožují jejich mateřství). Zaměstnavatel je dále povinen převést těhotnou zaměstnankyni, která vykonává práci zakázanou těhotným zaměstnankyním nebo práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství převést dočasně na jinou pro ni vhodnou práci, při níž bude dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Těhotné zaměstnankyně či zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let mohou být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Dále je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování žen do směn k potřebám péče o děti, nezaměstnávat těhotné ženy a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než jeden rok prací přesčas. Zaměstnavatel také nemůže těhotné zaměstnankyně či čerpá-li mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, dát výpověď. Zaměstnankyním, které dítě kojí, poskytovat přestávky na kojení, které se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Brádlarová a kol., 2006).

Ochrana mladistvých zaměstnanců je rovněž upravena zákoník práce. Dle tohoto zákona se mladistvým zaměstnancem rozumí zaměstnanec mladší 18 let, jemuž je v zaměstnání poskytována zvýšená ochrana. Zaměstnavatel smí zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Nesmí mladistvé zaměstnávat prací přesčas a v noci, pouze ve výjimečných případech, a to zaměstnance starší 16 let. Nesmí zaměstnávat mladistvé pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví (okruh těchto prací stanoví prováděcí předpis). Zaměstnavatel dále musí hradit ze svých nákladů vstupní lékařskou prohlídku, lékařskou prohlídku pře převedením na jinou práci či pravidelnou lékařskou

prohlídku prováděnou nejméně jednou ročně. Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni (tamtéž).

V lednu 2009 byl novelizován zákon o zaměstnanosti a současně zákon o pobytu cizinců, kdy došlo k určitým změnám týkající se zejména vstupu cizinců ze třetích zemí na trh práce.

- Byl zaveden zcela nový režim pro zaměstnávání cizinců – tzv. režim zelená karta,
- došlo ke zjednodušení standardního režimu zaměstnávání cizinců
- došlo ke změnám v předpisech týkajících se agentur práce
- byla zavedena 60ti denní ochranná lhůta k hledání nového zaměstnání.

Závěrem lze shrnout, že obecně zaměstnanci ze třetích zemí mají v rámci EU zaručeno právo na práci, jehož podmínky mohou být srovnatelné s občany EU. Jednotlivé aspekty práva na práci (pracovní podmínky, spravedlivá odměna za práci, ochrana v práci, ochrana při zániku pracovního poměru atd.) zůstávají i pro příslušníky třetích zemí stejné. Cizinci ze třetích zemí mají však většinou odlišné právní postavení týkající se vstupu na trh práce. Ve většině případech totiž pro výkon práce v EU potřebují pracovní povolení. O institutu pracovního povolení a dalších podmínkách týkající se vstupu cizinců ze třetích zemí na trh práce do ČR, jakožto i změnách v legislativě, budou dále pojednávat následující kapitoly.

3.3 Institucionální rámec politiky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Politikou zaměstnávání cizinců se v ČR zabývá poměrně mnoho institucí a organizací. Přednostně se jedná o státní orgány, které celou politiku vytvářejí, dotují a kontrolují. V 90. letech 20. století také v ČR začaly vznikat mnohé nevládní neziskové organizace, které jsou obrovským přínosem pro státní resorty, ale i samotné cizince. Napomáhají tak cizinců integrovat se na český trh práce, ale i do ostatních oblastí české společnosti. Nevládní neziskové organizace mohou v rámci státních či evropských grantů a dotací pomáhat cizincům při vstupu na trh práce, při řešení problémů v zaměstnání jako je např. diskriminace, ale mohou rovněž podávat návrhy pro zlepšení státních opatření týkající se zaměstnávání cizinců.

V následujícím výčtu uvádím nejdůležitější státní orgány zabývající se politikou zaměstnanosti v ČR a rovněž konkrétní činnosti nevládních organizací pomáhající cizincům při integraci na český trh práce.

3.3.1 STÁTNÍ ORGÁNY

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Odbor politiky zaměstnanosti MPSV zpracovává koncepční záměry v oblasti politiky zaměstnanosti, navrhuje systémová opatření a programy zaměstnanosti, zpracovává koncepcie řízení a organizační struktury úřadů práce, koordinuje a usměrňuje postup úřadů práce při aplikaci předpisů o zaměstnanosti. V oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí MPSV vymezuje podmínky, za nichž mohou cizinci vstupovat na český trh práce. Vykonává kontrolní činnost a stanovuje pokuty za nelegální zaměstnávání.

MPSV se dále podílí také na integraci cizinců (zejména na trh práce) v ČR a pro tyto účely předkládá vládě Koncepci integraci cizinců. MPSV se dále podílí na aktivním řízení migrace formou pilotního projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, který se zaměřuje na cizince ze třetích zemí a usiluje o jejich

trvalou integraci do české společnosti. MPSV je spolu s MV ČR odpovědné za režim zelených karet, jejichž prostřednictvím mohou nově cizinci vstupovat na trh práce v ČR.

Součástí MPSV jsou úřady práce, které poskytují poradenské služby cizincům s trvalým pobytem a přiznaným azylem. Cizincům bez trvalého pobytu udělují povolení k zaměstnání v ČR. Dále vykonávají kontrolní činnost pracovněprávních předpisů v oblasti zaměstnanosti.

Státní úřad inspekce práce

Byl zřízen zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práci. Jedná se o kontrolní orgán na úseku pracovních vztahů a pracovních podmínek. Byl zřízen MPSV a organizačně je členěn na oblastní inspektoráty. Na úseku zaměstnanosti kontroluje dodržování právních předpisů týkajících se bezpečnosti práce, rovného zacházení se zaměstnanci, pracovní doby a doby odpočinku, ochrany zdraví při práci, odměňování, pracovně právní předpisy týkající se zaměstnávání žen a mladistvých. Za zjištěné přestupky a delikty ukládá pokuty.

Ministerstvo vnitra (MV ČR)

MV ČR je ústředním orgánem státní správy a gestorem za problematiku mezinárodní migrace a mezinárodní ochrany v ČR, a to na úrovni legislativně-koncepční, analytické i realizační. Působnost ministerstva vymezuje § 12 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstva a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů. Za oblast migrace zodpovídá odbor azylové a migrační politiky.

MV ČR rozhoduje o řízení ohledně vydání zelených karet. Prioritou ministerstva v oblasti migrace je přijímat účinná opatření, která budou podporovat řízenou legální a migraci a zároveň minimalizovat nelegální migraci. V tomto duchu MV ČR zajišťuje účinnou ochranu státních hranic v rámci Schengenského prostoru. Rozvíjí oblast mezinárodní spolupráce na bilaterální a multilaterální úrovni a aktivně se zapojuje do formulování azylové a migrační politiky v rámci EU. MV má přiznáno postavení správního orgánu nadřízeného Polici ČR Ředitelství služby cizinecké policie, na jejíž činnosti vykonává v oblasti státní správy dozor.

Od 1. ledna 2009 MV ČR zcela převzalo od Policie ČR agendu povolování trvalých pobytů cizincům. Od 1. ledna 2013 by mělo převzít také agendu vydávání povolení k dlouhodobému pobytu cizincům třetích zemí, která je v současné době v gesci Služby cizinecké policie ČR.

MV ČR se také zabývá integrací azylantů prostřednictvím státního integračního programu, který zaručuje pomoc azylantům ze strany státu v zajištění bydlení, výuky českého jazyka a uplatnění se na trhu práce. MV ČR je nadřizené integračním azylovým střediskům, jejichž provoz zajišťuje Správa uprchlických zařízení.

Policie České republiky – Služba cizinecké policie.

Služba cizinecké policie je řízenou, vysoce specializovanou složkou Policie ČR, která plní úkoly související s povolováním vstupu a pobytu cizinců na území ČR, odhalováním nelegální migrace, uplatňováním represivních opatření vůči cizincům zdržujícím se na území ČR v rozporu se zákonem o pobytu cizinců. Celkově tedy vykonává rozsáhlé činnosti související s povolováním pobytu cizinců ze třetích zemí dle zákona o pobytu cizinců.

3.3.2 NESTÁTNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE (NNO)

Do této skupiny lze zahrnout občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy a církevní právnické osoby, které spolupracují se státními orgány zejména v oblasti integrace cizinců do české společnosti a obrany jejich lidských práv. Z toho důvodu jsou také ze strany státu finančně podporovány formou dotací a grantů.

Nejnámějšími organizace působící v oblasti cizinecké problematiky jsou Poradna pro integraci, Sdružení občanů zabývajících se emigranty, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Centrum pro integraci cizinců, Poradna pro uprchlíky, Charita České republiky nebo Poradna pro občanství/občanská a lidská práva.

Výše zmíněné organizace poskytují legálním či nelegálním cizincům s jakýmkoliv pobytovým statutem zejména sociální a právní poradenství. Sociální poradenství se zaměřuje často na jejich uplatnění na trhu práce, ale i na další oblasti života nezbytné pro integraci do české společnosti (bydlení, sociální zabezpečení, zdraví, životní události apod.) Právní poradenství pomáhá cizincům zejména řešit problémy týkající se jejich pobytu v ČR. Vedle těchto služeb poskytují organizace také doprovod do různých organizací či institucí, dobrovolnické služby, bezplatné kurzy českého jazyka, tlumočnické služby či azylové ubytování.

3.4 Právní postavení cizinců na trhu práce v ČR

Zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců v podstatě rozlišuje 2 skupiny cizinců, které mohou být aktivní na českém pracovním trhu. Podle typu pobytového statusu mají obě skupiny odlišné postavení při vstupu a působení na trhu práce. Zjednodušeně lze tedy rozlišovat 2 hlavní skupiny cizinců:

1. cizinci, kteří jsou na trhu práce v ČR zvýhodnění

- občané Evropské unie a rodinní příslušníci občanů Evropské unie a rodinní příslušníci občanů České republiky
- osoby ze třetích států, které získali povolení k trvalému pobytu nebo jim byl přiznán azyl
- další skupiny cizinců, kteří pro výkon práce nepotřebují pracovní povolení či zelenou kartu (§98 zákona o zaměstnanosti)

Tato skupina cizinců má v zásadě, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak, stejné postavení na trhu práce jako čeští občané. Pro výkon práce v ČR nepotřebují povolení k zaměstnání. Musí mít však povolení k pobytu. Mohou se registrovat na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání a mohou využívat nástrojů aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Mají taktéž zaručeny rovné pracovní podmínky jako čeští občané.

2. běžní cizinci (s přechodným, resp. dlouhodobým pobytem, bez pobytového povolení, v nelegálním postavení atd.).

Ti potřebují k výkonu zaměstnání v ČR jak povolení k zaměstnání, tak povolení k pobytu, resp. zelenou kartu. Nemají přístup k registraci na úřad práce a nemají nárok na užívání nástrojů politiky zaměstnanosti. Mají však rovné pracovní podmínky, rovná práva a povinnosti v době trvání zaměstnání jako čeští občané.

3.5 Současné režimy zaměstnávání cizinců

Tato kapitola bude přednostně pojednávat o zaměstnávání tzv. běžných cizinců (viz kap. 3.4), kteří zde mohou působit na trhu práce na základě standardního režimu (kdy potřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání), který byl však novelou zákona o zaměstnanosti účinnou od ledna 2009 značně zjednodušen, či na základě režimu zelené karty.

Ještě než dojde k vysvětlení celé problematiky, je velmi důležité si stručně shrnout, jací cizinci a v jakém počtu se vyskytují na českém trhu práce, protože zejména o nich bude následující text pojednávat. Obecně lze říci, že počet platných povolení k zaměstnání, až na určité výkyvy (v roce 2004, kdy ČR vstoupila do EU) za posledních deset let narůstá. K 30. 6. 2008 se na českém trhu práce vyskytovalo celkem 113 871 zaměstnanců ze třetích zemí, kteří získali platná povolení k zaměstnání. Jednalo se tedy o cizince s povoleným dlouhodobým pobytem v ČR (Horáková, Macounová, 2008). Autorky (tamtéž) dále uvádějí, že k tomuto datu bylo také na českém trhu práce v postavení zaměstnanců s platným povolením k zaměstnání evidováno nejvíce státních příslušníků Ukrajiny (65 801), dále Vietnamu (15 098), Mongolska (10 502), Moldavska (6 239), Ruska (1 827) a Číny (1 217). O narůstajícím počtu těchto komunit, ať s dlouhodobým či trvalým pobytem, v ČR dále vypovídá tabulka č. 4 a č. 5 (viz příloha č. 1)

V příloze č. 1 je možné se dozvědět více údajů o vývoji a současném složení českého trhu práce podle nejčetněji vyskytujících se státních příslušností cizinců ze třetích zemí. Dále o celkovém vývoji dlouhodobých a trvalých pobytů v ČR, ale také o vývoji počtu žadatelů o mezinárodní ochranu a počtu udělených azylů. V neposlední řadě příloha ještě uvádí vývoj a strukturu cizinců na trhu práce v bývalém Československu.

3.5.1 STANDARDNÍ REŽIM ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ

3.5.1.1 *Postup zaměstnance*

Cizinci ze třetích zemí, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce v ČR, často při vstupu do země využívají služeb zprostředkovatelských agentur (agentury práce, úřady práce, či další zprostředkovatele legálního nebo pololegálního charakteru). Tito zprostředkovatelé cizincům pomáhají se zařizováním víza a pracovního povolení v ČR.

Pokud chce však cizí zaměstnanec hledat práci v ČR vlastní pomocí bez agentury a působí stále v zemi původu, měl by dle Čižinského (2008, s. 12) učinit následující kroky:

- najít si zaměstnavatele v ČR (přes internet či legální agenturu práce)
- uzavřít se zaměstnavatelem písemnou pracovní smlouvu anebo smlouvu o budoucí pracovní smlouvě (v té by neměla být sjednána zkušební doba)
- zaslat zaměstnavateli lékařské potvrzení, fotokopii cestovního dokladu, doklad o profesní kvalifikaci a plnou moc zastupování před úřadem (to se týká podání žádosti o pracovní povolení, kterou v případě plné moci může za zaměstnance podat zaměstnavatel)
- poté, co zaměstnavatel podá žádost o povolení k zaměstnání, měl by cizinci zaslat poštou číslo jednací žádosti na úřadu práce a doklad o zajištění ubytování
- cizinec pak podá na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí žádost o vízum
- po získání víza za účelem zaměstnání přijede do ČR, ohlásí své místo pobytu na cizinecké policii a nastoupí do zaměstnání

3.5.1.2 *Povolení k zaměstnání*

Cizinci ze třetích zemí, kteří vstupují na český trh práce v rámci standardního režimu, potřebují pro výkon práce, až na určité výjimky, povolení k zaměstnání. Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Příslušným úřadem pro vydání tohoto povolení je vždy úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

Institut povolení k zaměstnání se řídí zákonem o zaměstnanosti § 92. Žádost o povolení může cizinec podat úřadu práce, který má na vyřízení správní lhůtu 60 dnů. Žádost musí obsahovat: identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování, označení cestovního dokladu, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, místo výkonu práce a dobu, po kterou bude zaměstnávání vykonáváno, případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. Součástí žádosti jsou přílohy jako např. vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti cizince, která je nutná pro obor, v němž chce cizinec na území ČR pracovat. Žádost cizince o vydání povolení k zaměstnání podléhá dle Sazebníku správních poplatků výši 500,- Kč¹⁷.

Povolení k zaměstnání se vydává na konkrétní pracovní pozici na dobu maximálně 2 let. Pokud se změní podmínky zaměstnávání, musí cizinec příslušný úřad práce požádat o vydání povolení nového či o prodloužení povolení, pokud bude cizinec vykonávat stejnou pracovní pozici u stejného zaměstnavatele. Povolení lze prodloužit na úřadu práce nejpozději 30 dnů před uplynutím doby jeho platnosti. Pokud by chtěl cizinec zaměstnavatele změnit, musí žádat o vydání nového pracovního povolení. Žádost o prodloužení povolení také podléhá dle zákona o správních poplatcích poplatku ve výši 250,- Kč.

Povolení k zaměstnání zaniká ve většině případech uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno či skončením zaměstnání před uplynutím doby platnosti povolení. Dalším důvodem je uplynutí doby povolení k pobytu.

Povolení k zaměstnání musí mít pro výkon legální práce cizinec pro všechny pracovněprávní vztahy, které se řídí zákoníkem práce (pracovní poměr na základě písemné pracovní smlouvy, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) a to i v případě, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů.

Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizinci

V určitých případech může získat cizinec povolení k zaměstnání, aniž by při vydání povolení úřad práce přihlížel na situace na trhu práce. V praxi se jedná zejména o cizince, kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo povolení k dlouhodobému pobytu za stejným účelem nebo osobě, která je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany, nebo cizinci, který v ČR pobývá na základě víza k pobytu nad 90

¹⁷ Sazebník je přílohou zákona o správních poplatcích (položka 9 písm.b)

dní za účelem strpění pobytu, avšak nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu. Dle § 96 se povolení k zaměstnání nevyžaduje také u sezónních zaměstnanců, podrobnosti stanovuje zákon.

Kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání ani zelená karta

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje u cizince, který má v ČR povolen trvalý pobyt, kterému byl udělen azyl (neboli trvalý pobyt) nebo doplňková ochrana dle zákona o azylu. § 98 zákona o zaměstnanosti vyjmenovává další skupiny osob, které nemusejí mít pro výkon práce v ČR povolené zaměstnání.

Změny v současné právní úpravě zaměstnání cizinců se liší do právní úpravy zejména v tom, že do roku 2008 úřad práce vydával povolení k zaměstnání pouze na 1 rok, s možností jednoletého prodloužení.

3.5.1.3 Povolení k pobytu

Jedná se o jakékoliv povolení, na jehož základě může v ČR cizinec legálně pobývat a v některých případech také pracovat. Většinou se řídí zákonem o pobytu cizinců a jedná se o vízum k pobytu do 90 dnů, vízum k pobytu nad 90 dnů, povolení k dlouhodobému pobytu, povolení k trvalému pobytu, výjezdní příkaz a další povolení k pobytu dle zákona o azylu nebo dle zákona o dočasné ochraně cizinců. Každé povolení či vízum k pobytu musí mít určitý účel.¹⁸

Čížinský (2008) hovoří o tom, že pro výkon zaměstnání není úplně rozhodný účel pobytu, ale především samotná existence povolení k pobytu. To znamená, že zaměstnavatel může zaměstnat cizince, který v ČR již pobývá i za jiným účelem než je zaměstnání. Většina pracovních migrantů však při vstupu do ČR volí cestu přes dlouhodobého víza či pobytu za účelem zaměstnání. Pokud tu však cizinec již pobývá na základě jiného účelu, může požádat úřad práce o vydání povolení k zaměstnání a

¹⁸ Účelem pobytu v ČR mohou být dle zákona o pobytu cizinců zejména zaměstnání, podnikání, účast v právnické osobě, sloučení rodiny, studium, turismus atd.

začít pracovat. Při skončení pracovního poměru zde není cizinec nelegálně, neboť má povolen jiný účel pobytu, než je zaměstnání, a tento účel stále trvá.

V principu platí, že existence povolení k zaměstnání je právně závislá na existenci povolení k pobytu. Pokud skončí povolení k pobytu za účelem zaměstnání, končí zde cizinci také pracovní poměr a naopak. Pokud je cizinci zrušeno povolení k zaměstnání a má zde povolen pobyt za tímto účelem, končí mu logicky také pobyt v ČR a musí vycestovat.

Smyslem povolení k pobytu je především zabránit přítomnosti těch cizinců v ČR, kteří představují riziko pro bezpečnost, veřejný pořádek, veřejné zdraví nebo by porušovali některé jiné právní předpisy (Čížinský, 2008).

Vízum nad 90 dnů za účelem zaměstnání/Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.

Žádost o vízum může cizinec ze třetí země podat, pokud podal žádost o povolení k zaměstnání a k této žádosti bylo přiděleno úřadem práce číslo jednací. Žádost cizinec podává na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Žádost se podává na předtištěném formuláři, který je dostupný na stránkách MV ČR. K žádosti musí cizinec předložit cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území, 2 fotografie a povolení k zaměstnání či číslo jednací žádosti o vydání povolení k zaměstnání. O udělení víza rozhoduje Policie ČR – Služba cizinecké policie. Na udělení víza však nemá cizinec právní nárok. Proti rozhodnutí se tedy nemůže odvolat, ani podat žalobu k soudu. Pokud je cizinci vyhověno, zastupitelský úřad ČR v zahraničí mu tuto skutečnost oznámí. Cizinec může přicestovat do ČR, avšak je povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění pro dobu své cesty a svého příjezdu. Po příjezdu je mu do pasu vlepeno vízum, které ho opravňuje po dobu platnosti víza pobývat v ČR.

Po ukončení platnosti víza, může cizinec požádat o jeho prodloužení nebo o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání po uplynutí jednoho roku, pokud v ČR pobýval na základě víza nad 90 dnů za stejným účelem. Současně však musí na území ČR jeho zaměstnání trvat, tudíž musí nejprve požádat o prodloužení povolení k zaměstnání. Pokud je cizinec držitelem povolení k dlouhodobému pobytu, může zažádat o povolení k vícero účelům pobytu nebo změnit účel pobytu. To nelze, pokud v ČR pobývá na základě víza.

Povolení k trvalému pobytu

Institut trvalého pobytu je definován v zákoně o pobytu cizinců. Povolení k trvalému pobytu lze v ČR získat různými způsoby (bez předchozího nepřetržitého pobytu v případě sloučení rodiny s azylantem, po určité době nepřetržitého pobytu po ukončení řízení o mezinárodní ochraně, získáním statusu azylanta – ten se však řídí zákonem o azylu nebo po 5 letech nepřetržitého pobytu).

Většina cizinců ze třetích zemí v rámci pracovní migrace získává trvalý pobyt právě po 5 letech nepřetržitého předchozího pobytu na území ČR. Do této doby se započítávají víza nad 90 dnů a další dlouhodobé předchozí pobyty. Platnost povolení je 10 let s možností opakovaného prodloužení. K žádosti musí cizinec doložit různé povinné přílohy (např. doklad o zajištění ubytování či o zajištění prostředků k živobytí).

Nová právní úprava cizineckého zákona od 1. ledna 2009 zavedla, že každý cizinec, který žádá o povolení k trvalému pobytu právě po 5 letech nepřetržitého předchozího pobytu v ČR (§ 68 zákona o pobytu cizinců) musí vedle povinných příloh ještě prokázat znalost českého jazyka. To se netýká azylantů či občanů EU.

Cizinci s trvalým pobytem mají v ČR rovná práva a povinnosti týkající se vstupu na trhu práce, sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, přístupu na trh s nemovitostmi a přístupu ke vzdělání.

3.5.1.4 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců

Oprávněnost zaměstnávat cizince

Zaměstnavatel může cizince, který potřebuje povolení k zaměstnání legálně zaměstnat pouze v případě, že cizinec má platné povolení zaměstnání, platné vízum či povolení k pobytu za účelem zaměstnání, uzavřený pracovně právní vztah prostřednictvím pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce podle druhu a charakteru práce. Zaměstnavatel je povinen přihlásit cizince na příslušné správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně k platbě zdravotního a sociálního pojištění. Tím v podstatě zahraniční pracovník přispívá do systému sociálního a zdravotního pojištění stejnou měrou jako český občan.

Oznamovací povinnost

Zaměstnavatel má oznamovací povinnost v případě zaměstnávání cizích státních příslušníků. Znamená to tedy, že do 10 kalendářních dnů musí započítí pracovního poměru cizincem oznámit úřadu práce. Do 10 dnů dále musí úřad práce informovat o provedených změnách týkající se pracovněprávního vztahu s cizincem, musí informovat o tom, že cizinec, který potřebuje k výkonu práce pracovní povolení do sjednané práce nenastoupil či ukončil pracovní poměr dříve než bylo sjednáno. Dále musí úřad práce informovat o skutečnosti, že cizinec ukončil zaměstnání výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce¹⁹ nebo dohodou z týchž důvodů nebo pokud bylo zaměstnání ukončeno okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce²⁰.

Od 1. ledna 2009 se novelizací zákona o zaměstnanosti zjednodušil postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců ze zahraničí. Pro zaměstnavatele byl zrušen institut tzv. *Povolení k získávání cizinců*. Toto povolení musel mít každý zaměstnavatel, který chtěl zaměstnávat cizince ze třetích zemí, kteří v ČR neměli zejména povolení k trvalému pobytu. Zaměstnavatel tak musel úřadu práce nahlásit volné pracovní místo a zaplatit správní poplatek ve výši 2000,-- Kč. Úřad práce pak do 30 dnů mohl zaměstnavateli vydat *Povolení k získávání cizinců*, na které ovšem nebyl právní nárok.

ČR tedy do konce roku 2008 měla pro zaměstnávání cizinců poměrně komplikovaný systém 3 povolení (povolení k získávání cizinců pro zaměstnavatele, povolení k zaměstnání pro cizince a povolení k pobytu).

¹⁹ Jedná se o důvody na vůli cizince nezávislé a to zejména pokud se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část či stane-li se zaměstnanec nadbytečným.

²⁰ Jedná se okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, pokud by práce ohrožovala jeho zdravotní stav nebo nevyplatil-li mu zaměstnavatel mzdu.

3.5.2 REŽIM „ZELENÁ KARTA“

Novelizací zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců vstoupil k 1. lednu 2009 v platnost zcela nový režim pro zaměstnávání cizinců tzv. zelené karta. **Zelená karta oproti standardnímu režimu spojuje 2 povolení (k zaměstnání a k pobytu) v jedno.** Na celém procesu se podílí zejména Ministerstvo vnitra, které je odpovědné za udělování pobytů a Ministerstvo práce a sociálních věcí, které vede centrální evidenci míst obsaditelných cizinci na zelenou kartu.

Vláda ČR ve svém stanovisku k režimu zelených karet dodává, že se nebude jednat o levnou konkurenci českým pracovníkům, protože pracovní místa budou cizinci obsazována, pokud nebudou alespoň měsíc obsazena českými zaměstnanci. Zelené karty také administrativně zjednoduší celý systém zaměstnávání cizinců pro české zaměstnavatele, úřady, ale i samotné cizince (Zelené karty..., 2008).

Institut zelených karet je rovněž nástrojem aktivního řízení legální migrace a měl by s ohledem na zachování prvků ochrany bezpečnosti, veřejného pořádku umožnit zaměstnavatelům získat rychleji pracovní sílu ze třetí země. Zavedením režimu by mělo dojít k omezení moci agenturního zaměstnávání nad cizinci ze třetích zemí. Dle MV ČR má projekt zelených karet za cíl flexibilní nábor odborníků ze zahraničí, snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele i cizince a primárně vychází z potřeb podnikatelských subjektů.

Co je zelená karta

Představuje druh povolení k zaměstnání a povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech neboli zkráceně *zelená karta* dle § 42g zákona o pobytu cizinců účinného od 1. 1. 2009. **Zelená karta se také vydává na konkrétní pracovní místo, které nemůže být obsazeno českými občany či občany EU, na jejíž základě mohou cizinci – zaměstnanci pracovat a zároveň pobývat.** Vyhláškou²¹ je určen seznam třetích zemí, jejichž občané se mohou stát držiteli zelené karty a legálně pracovat v ČR.

Rovněž existují výjimky uvedené v § 98 zákona o zaměstnanosti, na základě kterých se při vstupu na trh práce u cizinců zelená karta nevyžaduje. Jedná se zejména o

²¹ vyhláška Ministerstva vnitra ČR č. 462/2008 Sb.

cizince s povoleným trvalým pobytem v ČR. Dále se může jednat o cizince, kterému byl udělen azyl či doplňková ochrana a další skupiny osob.

Typy zelených karet

Zelená karta se dle zákona o pobytu cizinců § 42 g, odst. 3 vydává:

- Pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál – **tzv. typ A**
- Pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen – **tzv. typ B**
- Pro ostatní pracovníky – **tzv. typ C**

Jak požádat o zelenou kartu

Ještě před podáním žádosti si musí cizinec prostřednictvím centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé zelené karty na webovém portálu MPSV vybrat pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci. Pak se doporučuje, aby cizinec kontaktoval zaměstnavatele, které mu sdělí podrobnosti o pracovním místě (zejména jestli je stále volné).

Žádost o zelenou kartu se podává na příslušném zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, pokud cizinec žádá o zelenou kartu ze země původu. Žádost lze, pokud cizinec pobývá v ČR podat na Odboru azylové a migrační politiky MV ČR, či na kterémkoliv pracovišti MV ČR v kraji, které MV ČR nově zřídilo mimojiné za tímto účelem.

Zákon o pobytu cizinců v § 46e odst. 3 vyjmenovává případy, kdy může cizinec zažádat o zelenou kartu z ČR. Jedná se např. o případ kdy dosavadní pracovní poměr skončil dohodou či výpovědí z důvodu zrušení zaměstnavatele. Přesné důvody ukončení pracovního poměru jsou vyjmenovány v zákoníku práce § 52) písm. a) až e). **V tomto případě má cizinec nárok na 60 denní ochrannou lhůtu na vyhledání nového zaměstnání.** Pokud ovšem cizinec opustí zaměstnání z vlastní vůle, ochranná lhůta se na něho v případě 1 roku ode dne vstupu do režimu zelených karet, nevztahuje. Tudíž mu musí předchozí a budoucí zaměstnání navazovat ze dne na den. V tuto dobu zde nebude pobývat nelegálně. Dalším častým případem bude situace, kdy cizinec může požádat o kartu z území, neboť dle podle zákona pobývá nepřetržitě po dobu nejméně 2 let. Do žádosti cizinec musí uvést číslo a popis volného místa, na které chce nastoupit. Dále musí doložit cestovní doklad, 2 fotografie, doklady o vzdělání a odborné

kvalifikaci. Součástí žádosti jsou dále fakultativní přílohy jako např. lékařská zpráva. Zastupitelský úřad či MV ČR rozhodne o udělení či neudělení zelené karty. Platnost zelené karty v případě typu A a B je maximálně tři roky, typ C se neprodlužuje. Nelze tedy o něj žádat opakovaně.

Povinnost zaměstnavatele

Dle zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel informační povinnost, tj. že musí úřadu práce nahlásit obsazení volného místa. Pokud cizince zaměstnavatel do zaměstnání nepřijme, protože to není jeho povinnost, musí o tom také informovat do 45 dnů ode dne, kdy bylo vyhověno žádosti cizince o vydání zelené karty, příslušný úřad práce. Zaměstnavatel dále informuje úřad práce o ukončení zaměstnání cizince a uvede i důvod ukončení pracovní poměru, pokud skončil výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů nebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce.

Výhody a nevýhody zelených karet

Čížinský (2008) za výhody považuje to, cizinec získá místo 2 povolení 1 (ušetří se na správních poplatcích). Další výhodou je větší elektronizace řízení a kratší časová lhůta k vyřízení. Mezi nevýhody patří přísné povinnosti po udělení zelené karty, např. dostavit se 3 dny po příjezdu na cizineckou policii nebo skutečnost, že na prodloužení zelené karty není právní nárok.

Dle mého názoru je pozitivní celým režimem zelených karet podporuje slučování rodin s kvalifikovanými pracovníky. S cizincem, který je držitelem zelené karty, může do ČR přicestovat jeho rodina, která tak získá povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny. Držitel zelené karty a jeho rodina mají také nárok na dávky ze systému sociálního zabezpečení. Konkrétně na dávky státní sociální podpory po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu. V systému pomoci v hmotné nouzi mají nárok na mimořádnou okamžitou pomoc.

V příloze č. 2 je přehledně zpracovaná tabulka, která porovnává standardní režim pro zaměstnávání cizinců (neboli povolení k zaměstnání) a režim zelených karet.

3.6 Pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“

Od roku 2003 probíhá v gesci MPSV tzv. pilotní projekt „*Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*“. Pro tyto účely zřídilo MPSV webovou stránku²² týkající se projektu, jejíž prostřednictvím cizinci získají informace o vstupu a podmínkách projektu, a zároveň se do něho mohou přihlásit. **Smyslem projektu je podpora aktivní řízené legální migrace, která po čase předpokládá trvalou integraci kvalifikovaných zahraničních pracovníků do struktur české společnosti současně s jejich rodinami.**

Cílem projektu je aktivně usměrňovat ekonomicky motivované migrační toky státních příslušníků ze třetích zemí. Projekt byl dle kanadského modelu nastartován v důsledku stárnutí obyvatelstva a poklesu počtu ekonomicky aktivních osob v ČR. Projekt také podporuje slučování rodin v ČR, ale zároveň trvalé usidlování kvalifikovaných imigrantů ze třetích zemí společně s jejich rodinami v ČR. Vstupem cizince do projektu by měly být na českém trhu práce zaplněny mezery v určitých oborech, kde chybí čeští specialisté. Zahraniční pracovníci by neměli konkurovat českých zaměstnancům a měli by být plátcí do systému sociálního a zdravotního pojištění a podílet se tak na řešení krize důchodového systému (Podrobnější informace..., 2009).

Do projektu mohou vstoupit pouze ti cizinci, kteří mají v ČR povolený pobyt za účelem zaměstnání (vízum či povolení k pobytu) a zároveň jsou občany vybraných států ze třetích zemí nebo absolventy českých vysokých či středních škol nebo držiteli zelené karty typu A nebo B. Seznam občanů třetích zemí, kteří mohou vstoupit do projektu se rozšiřuje, v současné době čítá 51 zemí. Projekt je postaven na standardním režimu zaměstnávání cizinců. Žadatelé musejí projít výběrovou procedurou, kde se boduje zejména věk, pracovní zkušenost v zemi původu a v ČR, dosažené vzdělání, jazyková vybavenost a skutečnost, zda mají žadatelé rodinné příslušníky.

Výhodou projektu je, že nabízí cizincům získání povolení k trvalému pobytu již za 1,5 roku či za 2,5 dle jejich kvalifikace namísto 5 let předchozího nepřetržitého pobytu v ČR. Trvalý pobyt za 1,5 roku účasti v projektu může získat cizinec, který je

²²<http://imigrace.mpsv.cz/>

hodnocen jako vysoce kvalifikovaný zahraniční pracovník. Trvalý pobyt za 2,5 roku mohou získat ostatní pracovníci. Stejně podmínky platí i pro přihlášené rodinné příslušníky. Doporučení k udělení trvalého pobytu vydává MPSV, trvalý pobyt však uděluje MV ČR.

Vstupem do projektu získává cizinec tzv. ochranou lhůtu 45 dní na nalezení nového zaměstnání. Ztratí-li práci během prvního roku účasti v projektu z důvodů na jeho vůli nezávislých, má ještě čtyřicet pět dnů, kdy si ve spolupráci s úřady práce a s jejich pomocí můžete nalézt nové zaměstnání a zůstat v České republice. V průběhu dalších let účasti v projektu může cizinec využít ochrannou lhůtu i v případech ztráty zaměstnání z dalších důvodů s výjimkou ukončení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně (§ 52 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Ochranná lhůta tedy cizinci zaručuje, že zde nebude pobývat nelegálně i přesto, že jeho účel pobytu – v tomto případě zaměstnání – pominul.

Z vlastní praxe mohu shrnout, že do projektu se hlásí zejména vysokoškolsky vzdělaní cizinci, kteří zde pracují vzhledem k jejich kvalifikaci na neodpovídajících, manuálních, málo placených pracovních místech. Vstupem do projektu se cizinci domnívají, že si zlepší postavení na českém trhu práce a stát jim zároveň poskytne jakousi ochranu před diskriminací v zaměstnání. Cizinci jsou totiž v ČR často zaměstnáváni zprostředkovateli práce v rámci klientského systému, který svými pololegálními či nelegálními praktikami porušuje rovné postavení cizinců s domácími pracovníky zejména v oblasti pracovních podmínek. Pro MPSV je dostačující, že cizinec vstupem do projektu doloží pracovní povolení, pracovní smlouvu a další dokumenty. Zda však cizinci pracují v rámci pololegálních či nelegálních praktik, už v podstatě niko nezjistí. Ve skutečnosti si na trhu práce vstupem do projektu cizinci nepolepší, pokud však dodržují administrativní podmínky projektu, skutečně po čase získají trvalý pobyt ve zkrácené lhůtě.

Nevýhodou projektu je, že cizinci nemohou z vlastní vůle první rok v účasti projektu změnit zaměstnání, aniž by se na ně vztahovala 45 denní ochranná lhůta. Z toho důvodu často zůstávají na stejných špatně placených a fyzicky náročných pracovních místech. Projekt je dále nevýhodný pro ty cizince, kteří zde již na základě dlouhodobého pobytu delší dobu žijí, tudíž se jim nevyplatí do projektu vstoupit. Doba předchozího pobytu v ČR a pobytu v projektu pro získání trvalého pobytu po zkrácené lhůtě se totiž nesčítají.

V praxi je také časté, že mnoho cizinců na přísně stanovená výběrová kritéria projektu nedosáhnou, nezískají ani minimální počet bodů, proto musí čekat na získání trvalého pobytu většinou 5 let.

Za největší výhodu lze považovat to, že vláda projektem podporuje slučování rodin a jejich trvalé usazování a integraci do české společnosti.

Z aktuálních statistik projektu vyplývá, že k 3. 11. 2008 projekt čítal celkem 1228 cizinců. Nejvíce účastníků z Ukrajiny (343 osob), Bulharska (176 osob) a Běloruska (138 osob), přičemž 23 % účastníků bylo zaměstnáno v profesi informační technologie, 10 % v administrativě a 9 % v technických profesích. 43 % účastníků pracovalo v profesích označené jako různé, z čehož lze dovodit právě zmíněné nekvalifikované profese v rámci pololegálního zaměstnávání. O potenciální trvalý pobyt se dle statistik k 3. 11. 2008 může ucházet 1083 přímých účastníků, 592 dětí a 575 manželů/manželek přidružených do projektu (Uchazeči zařazení do projektu, 2008).

3.7 Agenturní zaměstnávání

Vedle úřadů práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání také agentury práce. Podmínky stanovuje zákon o zaměstnanosti v § 58 – 66. Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce se dle § 14 odst. 1. písm. b) zákona o zaměstnanosti rozumí „uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele“. Zprostředkování mohou agentury provádět bezplatně či za úhradu, úhradu však nemohou požadovat od fyzické osoby. K výkonu práce u uživatele nelze dočasně přidělit držitele zelených karet. Agenturu práce mohou založit právnické či fyzické osoby, ale musí k tomu získat *Povolení ke zprostředkování zaměstnání* od MPSV za současného vyjádření MV ČR.

V praxi se jedná o to, že agentura uzavře se zaměstnavatelem smlouvu o přidělení zaměstnanců (v našem případě cizinců ze třetích zemí) agentury českému zaměstnavateli. Zaměstnavatel se tak zbaví odpovědnosti za zaměstnance (zejména odvod daní, zdravotního a sociálního pojištění). Za přidělení zaměstnance si agentura účtuje od zaměstnavatele peníze a zavazuje se na něho hradit veškeré odvody ze mzdy. Přidělený agenturní zaměstnanec se tak stává pro zaměstnavatele levnější pracovní silou.

Günter (2008) hovoří o výhodách a nevýhodách agenturního zaměstnávání. Výhodami může být snadné řešení pro jednotlivé cizince, kteří nerozumí systému pracovně-právních vztahů v ČR. Agenturní zaměstnání je také hojně využíváno českými zaměstnavateli, kteří tak přenášejí určitou odpovědnost na agentury práce (zejména placení zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance). Výhodné je to i pro české ubytovatele, neboť agentury většinou zajistí ubytování pro celou skupinu cizinců.

Na druhou stranu agenturní zaměstnávání představuje prostředí, kde snadno dochází k porušování zákonných i etických norem. Jedná se o prostředí, které je založené na závislosti cizinců na agenturách vlivem jejich neinformovanosti a neznalosti českého prostředí, práva a jazyka. Často dochází k segregaci celých skupin obyvatelstva a jejich vymezení vůči hostitelské společnosti, sociálnímu vyloučení cizinců a xenofobie ze strany majoritní společnosti.

V souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti došlo také k určitým změnám v případech agenturního zaměstnávání tak, aby jejich činnost byla průhlednější a nedocházelo k porušování základních lidských práv cizinců. Jedná se o povinnost

agentur hlásit počty dočasně přidělených zaměstnanců úřadům práce. Pokud je agenturou fyzická osoba, musí mít v ČR povolení k trvalému pobytu. Podnikatelé mají zákaz působit ve vícero agenturách najednou. Je stanovena širší deliktní odpovědnost agentur (např. za nesplnění ohlašovací povinnosti). Držitelé zelených karet nesmějí být zaměstnanci agentur práce.

3.8 Nelegální zaměstnávání

Zákon o zaměstnanosti účinný od 1. ledna 2009 v § 5, odst. e) vymezuje, co se míní nelegální prací. Nelegální prací se rozumí:

1. *pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo*
2. *pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“).*

V praxi to většinou vypadá tak, že cizinec zde nelegálně pracuje a zároveň nelegálně pobývá nebo zde nelegálně pracuje a zároveň zde legálně pobývá.

Za nelegální práci je považován také tzv. *švarcsystém*, který byl zrušen v roce 2004. Jednalo se o nahrazování zaměstnaneckého poměru najímáním lidí na živnostenské oprávnění. To bylo velmi výhodné pro zaměstnavatele, protože se tak snížili jejich náklady a mzdová agenda, neboť živnostník měl povinnost vést účetnictví a hradit zákonné odvody sám za sebe. Některým případům nelegální práce odpovídá též *klientský systém* neboli organizované zaměstnávání cizinců, který souvisí s různými *pololegální* či *nelegálními* praktikami (viz kap. 4.3 *Klientský systém*).

Hofírek a Nekorjak (2008) hovoří o tom, že mnoho cizinců si na místo pracovního povolení, které je někdy obtížné získat, vyřídí živnostenský list, což je v ČR jednodušší. Důsledkem je tedy vznik početné skupiny živnostníků, kteří jsou fakticky v pozici zaměstnanců a kteří se do ekonomiky začleňují na principu subkontraktů. Legální subkontraktů je tzv. *outsourcing* (práce na smlouvu o dílo dle občanského či obchodního zákoníku). Nelegální subkontraktů je právě zmíněný *švarcsystém*.

Každé nelegální zaměstnávání s sebou nese mnoho pozitivních či negativních důsledků pro hostitelskou společnost, ale i samotného cizince. Burdová-Hradečná (2008) hovoří o důsledcích nelegálního zaměstnávání pro stát. Jedná se především o ekonomické i sociální dopady na státní politiku, kdy dochází k rozmachu šedé ekonomiky a finančním ztrátám v důsledku neodvádění daní a příspěvků na sociální pojištění. Může dojít také k riziku kriminality, terorismu, šíření nemocí, poškozování

podnikatelského prostředí. Jako pozitiva naopak vidí flexibilitu trhu práce a získání potřebné pracovní síly k rozvoji určitých ekonomických odvětví.

Nelegální práce má důsledky také pro cizince, protože jim hrozí diskriminace na trhu práce, absence zdravotního a sociálního pojištění, obchodování s lidmi, sociální vyloučení. Na druhé straně však cizinec snadněji získá práci, někdy s vyšším výdělkem bez povinných odvodů.

Otázkou nelegální mezinárodní migrace spojené s nelegálním zaměstnáváním se vláda ČR zabývá již dlouhou dobu. Z toho důvodu přijala v roce 2000 Harmonogram opatření²³, které vyplývají z *Aktualizované koncepce boje proti organizované zločinu*, kterým byl zřízen *Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v ČR*. Gestorem činnosti tohoto orgánu, jehož posláním je zajištění vzájemné informovanosti, navrhování, zajištění a využívání koordinovaných postupů s cílem zlepšení efektivnosti boje s nelegální mezinárodní migrací, je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezi kontrolní orgány na úseku zaměstnanosti a pobytu patří orgány cizinecké policie, celní úřady, úřady práce, oblastní inspektoráty práce a odborové organizace. Za nelegální zaměstnávání může v rámci kontrol uložit úřad práce zaměstnavateli či zaměstnanci pokuty. Současné výše pokut a jednotlivé správní delikty jsou uvedeny v příloze č. 3

²³ Harmonogram byl přijat usnesením vlády č. 1044 dne 23. října 2000.

4 SOCIÁLNÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNANCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ V ČR

V následující části se budeme zabývat sociálními problémy zaměstnanců ze třetích zemí na trhu práce v ČR. Pokusíme se definovat nejzávažnější sociální problémy, které mají často dopad na celkovou životní a sociální situaci pracujících imigrantů v hostitelské zemi. Zároveň uvedeme jednotlivé instituce či organizace, kde mohou cizinci problémy řešit a domoci se tak svých práv.

Na prvním místě lze mezi sociální problémy cizí pracovní síly zařadit diskriminaci, a to zejména na trhu práce, která zahrnuje obchodování s lidmi, resp. nucenou práci a práci v rámci klientského systému. Pracovní migranti však diskriminací v zaměstnání mohou být znevýhodněni i v dalších oblastech života v ČR, proto objasnění sociálních problémů cizích zaměstnanců vyžaduje komplexnější přístup. Mezi další problémy pracovních migrantů lze zařadit zejména ztrátu zaměstnání, nedostatečnou zdravotní péči, nevyhovující kvalitu bydlení, jazykovou bariéru a kontakt s rodinou.

4.1 Diskriminace na trhu práce

4.1.1 CO JE DISKRIMINACE

Diskriminace se dotýká různých oblastí života cizinců. Nejstarším v ČR platným ustanovením, které hovoří o diskriminaci je čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Obdobné znění používá česká Listina základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR. Článek 3 ods. 1 Listiny zakotvuje, že : „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy (...) nebo jiného postavení.*“

Diskriminace je dále definována v některých mezinárodních úmluvách o lidských právech. Jedná se o *Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen*, která byla vyhlášena pod č. 62/1987 Sb., *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace* vyhlášena pod č. 95/1974 Sb., *Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání* č. 111 MOP z roku 1958 vyhlášena pod č. 465/1990 Sb.

Čížinský (2006, s. 7) vytvořil obecnou definici diskriminace, protože jak tvrdí, ji v současné době nepodává žádný právní předpis. Všechny definice diskriminace uvedené v zákonech charakterizují pouze určitou oblast.²⁴

Diskriminaci je:

- jednání jedné osoby vůči druhé nebo zacházení jedné osoby s druhou
- přináší znevýhodnění nebo určitou újmu
- znevýhodňuje ve srovnání s jinou osobou
- znevýhodňuje na základě určitých právem zakázaných kritérií, diskriminačních důvodů
- znevýhodňuje v určitých právem stanovených oblastech či situacích
- není odůvodněna ani odůvodnitelná oprávněným účelem anebo tento oprávněný účel není dosahován přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Diskriminace neboli rozdílné zacházení se může dít na základě určitých právem stanovených důvodů, označovaných jako diskriminační. Do nich lze zahrnout pohlaví, rasu či etnický původ, náboženství, jazyk, národnost, politické smýšlení, sociální původ, majetek, sexuální orientaci, zdravotní postižení apod.

4.1.2 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

V oblasti soukromoprávních vztahů by cizinci měli požívat stejnou ochranu před diskriminací jako kdokoli jiný. V oblasti pracovních podmínek a pracovních vztahů nesmí být ze strany zaměstnavatelů diskriminováni, mají stejné postavení jako čeští občané, pokud zákon výslovně nestanoví jinak.

Zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání je definován v zákoně o zaměstnanosti a v zákoníku práce a tím současně rozdělen na 2 části. Zákon o zaměstnanosti v § 4 hovoří o rovném zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňující právo na zaměstnání. Je zakázána přímá i nepřímá diskriminace na základě zákonem vymezených důvodů týkajících se přijímáním do zaměstnání, při zprostředkování zaměstnání a v jednání úřadů práce. Zákon počítá i s (sexuálním) obtěžováním. Zákon uvádí i výjimky, např. cizince, kteří pro výkon práce potřebují povolení k zaměstnání.

²⁴ Již několik let se připravuje schválení tzv. antidiskriminačního zákona. Zatím však nevstoupil v platnost.

V zákoníku práce je stanoveno rovné zacházení a zákaz diskriminace v § 16 – 17 a vztahuje se na trvání pracovního poměru (pracovní podmínky, odměna za práci apod.) Zákoník práce dokonce odkazuje na ještě neexistující antidiskriminační zákon, tím se ale stává situace poněkud nejasná.

Čížinský (2008) hovoří o příkladech diskriminace u cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání. Tito cizinci jsou často diskriminováni v oblasti odměňování za práci a pracovních podmínek, a to vzhledem k zákonným omezením a z nich vyplývající dočasnosti a nejistotě jejich zaměstnání.

V praxi skutečně často někteří zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat cizince kvůli administrativním komplikacím na úřadech. To se týká zejména doby, kdy zaměstnavatel potřeboval k zaměstnání cizinci *Povolení k získávání zaměstnanců*. Mnoho zaměstnavatelů také porušuje zásadu rovného zacházení v průběhu pracovního poměru, protože se domnívá, že cizince, který nezná české prostředí může zaměstnat za horších pracovních podmínek, za nižší pracovní mzdu či dokonce nelegálně. Diskriminaci v zaměstnání pak cizinci mohou pociťovat např. v případě udílení odměn, zvyšování mzdy či platu, nenárokových složek mzdy nebo při poskytování různých plnění např. stravenek. To stejné platí i u zvyšování mezd.

Práva cizinců jsou často porušována také agenturami práce nebo pracují-li v rámci clientského systému. Cizinec má velmi malou šanci na obranu, není informovaný, neví na koho se má obrátit, nezná český jazyk, bojí se postihu ze strany úřadů, ale i zaměstnavatele. O těchto problémech pak pohovoří následující kapitoly.

4.1.3 JAK ŘEŠIT DISKRIMINACI V ZAMĚSTNÁNÍ

Potočková (2006, s. 29) uvádí, že osoba diskriminovaná na pracovišti má v zásadě několik možností, jak na diskriminaci reagovat a bránit se jí. V první řadě doporučuje diskriminaci řešit smírnými metodami (mimosoudní vyjednávání, mediace). Pokud nezaberou, tak dalšími metodami jako stížností kontrolním orgánům, medializací či v poslední řadě soudní ochranou.

a) Smírné metody

Do této skupiny lze zařadit metodu mediace v soukromoprávních vztazích²⁵ a vyjednávání. Obě metody se liší zejména v účasti třetí strany na celém procesu. Zatímco v mediaci je za proces odpovědný mediátor, při vyjednávání jsou za proces odpovědné obě znesvářené strany. V ČR existuje seznam certifikovaných mediátorů pod záštitou *Asociace mediátorů v ČR*. Výhodou smírných procesů je nižší pravděpodobnost trvalého narušení vztahu mezi spornými stranami. Řešení sporu smírnými metodami je výhodné vzhledem k délce a nejistotě soudního řízení. Mezi smírné metody autorka řadí:

b) Stížnost kontrolním orgánům

Pokud cizinec cítí, že je v zaměstnání diskriminován, může podat stížnost na příslušný úřad práce či inspektorát práce. Úřadu práce lze podat stížnost na diskriminaci před vznikem pracovněprávního vztahu. Jedná se o úřad práce, v jehož obvodě je práce vykonávána. Úřady práce se zaměřují zejména na kontrolu závazků vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti.

V době trvání pracovněprávního vztahu může zaměstnanec podat stížnost na inspektoráty práce, které jsou nově zřízeny od 1. 7. 2005. V ČR působí 8 inspektorátů práce, kdy nadřízeným orgánem je Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě. Cizinec může podat oznámení o přestupku či podnět k provedení kontroly a inspektorát práce ho musí o výsledku kontroly vyrozumět, tedy v případě písemného podnětu.

Dále lze využít také odborů, které brání práva zaměstnanců a vyjednávají se zaměstnavateli co nejvýhodnější pracovní podmínky.

c) Medializace

Tato metoda se v praxi jeví jako poměrně účinná a jednoduchá, protože diskriminovaná osoba může kontaktovat redakci či novináře neformálně, osobně bez písemného podnětu. Mezi výhody lze zařadit téměř nulové finanční výdaje pro cizince a rychle šíření zprávy mezi populací. Na druhé straně však medializace může oběť poškodit. Medializace však právní problém neřeší, pouze o něm informuje.

²⁵ Soukromá mediace je prováděná výhradně v soukromoprávních vztazích, proto ji v žádném případě nelze zaměňovat za mediaci v trestním řízení, kterou provádějí Probační a mediační služba ČR.

d) Soudní ochrana

Soudní ochrany v přístupu zaměstnání a v průběhu zaměstnání se lze domáhat zejména podáním žaloby k okresnímu soudu v místě sídla zaměstnavatele.

Celkově mohou být cizincům při řešení jejich diskriminace v zaměstnání nápomocny nevládní neziskové organizace. Ty mohou cizincům poradit, na koho se při řešení sporů obrátit či mohou cizinci, v případě jeho rozhodnutí pro řešení diskriminace, asistovat. Lze zmínit např. Poradnu pro občanství/Občanská a lidská práva se sídlem v Praze či další organizace zabývající se sociálním a právním poradenstvím pro cizince.

4.2 Obchodování s lidmi

4.2.1 DEFINICE OBCHODU S LIDMI

Obchodování s lidmi je chápáno jako závažné porušování lidských práv, které lze charakterizovat třemi základními znaky jako je transport, donucení a vykořisťování. „Obchod s lidmi je svým rozsahem právem považován za celosvětový problém. Obrovský nárůst počtu obchodovaných osob v Evropě nastal na konci 80. let 20. století po rozpadu socialistického bloku a otevření hranic, a stal se tak velmi výnosnou oblastí. Odhaduje se, že celosvětový příjem z obchodu s lidmi se pohybuje mezi 8,5 až 12 miliardami Eur“ (Obchod s lidmi v ČR..., 2007, s. 2).

První právně závaznou definici přinesl v roce 2000 tzv. *Palermský protokol* (Protokol OSN o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi). Protokol byl ČR podepsán v roce 2002 a který doplňuje *Úmluvu o mezinárodním organizovaném zločinu*. Také vláda ČR přijala v roce 2003 *Národní strategii boje proti obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování v ČR* (Metodika individuální sociální práce..., 2005).

V českém právním řádu je obchod s lidmi zakotven v trestním zákoně (jedná se tedy o trestný čin), který odpovídá požadavkům rámcového rozhodnutí Rady EU ze dne 19. 7. 2002, o potírání obchodování s lidmi (2002/629/JVV).

Trestní zákon ČR § 232a vymezuje obchodování s lidmi takto:

(1) *Kdo přiměje, zjedná, najme, zláká, ...osobu mladší osmnácti let, aby jí bylo užito:*

- a) *k pohlavnímu styku nebo...*
- b) *k otroctví, nevolnictví*
- c) *k nuceným pracím...,*

bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až deset let. Stejně tak bude potrestán i ten, kdo se obchodování dopustí na osobě starší 18 let. Vyšší trestní sankce pak bude uložena tomu, kdo toto spáchá jako člen organizované skupiny, či způsobí jinému újmu na zdraví či smrt.

4.2.2 FORMY OBCHODU S LIDMI

Obchod s lidmi může zahrnovat následující formy, které jsou uvedeny v příručce Obchod s lidmi... (2007). Jedná se tedy o :

6. Sexuální vykořisťování a nucená prostituce

Tato forma je charakteristická izolací obchodovaných osob, jejich zneužíváním vlivem jejich neznalosti prostředí a jazyka. Oběti mohou být omezovány v pohybu, svobodě rozhodování a dalších oblastech jejich života. V mnoha případech jsou vystaveny otrockým podmínkám a manipulaci. Tyto prostředky a zejména omezování pohybu slouží obchodníkům k získání větší kontroly nad zneužívanými.

7. Domácí práce

Jedná se o izolaci obchodovaných osob v soukromých prostorách jiných osob za účelem domácí práce. Častými znaky jsou otrocké podmínky práce (dlouhá pracovní doba bez možnosti oddechu, nedostatek jídla, spánku apod.), nucení k prostituci nebo poskytování sexuálních služeb zaměstnavateli. Vyskytuje se také násilí, nevyplácení části nebo celé mzdy.

8. Nucená práce

Úmluva o nucené a povinné práci č. 29 MOP definuje nucenou práci ve čl. 2 jako: "každou práci nebo službu, která se na nějaké osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se tato osoba nenabídla dobrovolně".

K obchodování s lidmi za účelem nucených prací obvykle dochází v oblastech jako je zemědělství, stavebnictví, spotřební a potravinářský průmysl či v uzavřených dílnách textilního průmyslu. I tady jsou časté otrocké podmínky práce, závislost na obchodnících, zejména pokud jde o záležitosti týkající se pobytu a práce. Někteří migranti jsou nuceni snášet různé formy hrubého zacházení od svých zaměstnavatelů, např. zadržování výplaty, práce bez zákonné pauzy, verbální násilí či porušování smlouvy. Zaměstnavatelé v souvislosti s nucenou prací často používají slovní anebo fyzické násilí či hrozbu určité intenzity z toho důvodu, aby pracovníka v práci udrželi. Zaměstnavatelé rovněž často zadržují, zejména pracovním migrantů, cestovní či další osobní doklady.

9. Sňatek

Tato forma obchodu spočívá v koupi nevěsty obvykle z chudé země či oblasti, její následné vykořisťování v domácnosti či nucení k prostituci. V prostředí ČR si často dochází k nuceným sňatkům občanek ČR s cizincem za účelem legalizace jeho pobytu.

10. Nucení k žebrotě a trestné činnosti

Obchodování s lidmi za účelem žebroty je časté zejména v jihovýchodní Asii, ale objevuje se také v Evropě i v ČR. Spočívá v získávání osob, zejména dětí, starých lidí a postižených, kteří jsou kvůli věku či postižení jednoduchým cílem, proto jsou často nuceni právě k žebrotě. Děti bývají nuceny i ke kapesním krádežím, protože nejsou v případě dopadení trestně odpovědné. Zisk pak musí odevzdávat pachateli nebo organizované skupině.

11. Odjímání orgánů

Obchodování s lidmi za účelem odjímání orgánů zahrnuje pouze obchodování s lidskými bytostmi za tímto účelem, nezahrnuje obchod s lidskými orgány samotnými.

V roce 2005 byl proveden *Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce* (Výzkum obchodu s lidmi..., 2005) a ten identifikoval sektory, ve kterých se objevuje zejména nucená práce a vykořisťování. Jedná se o stavebnictví, zemědělství včetně lesnictví, úklidové práce, kuchyňské práce v restauracích a bistrech a v dalších oblastech (sklady, nemocnice, domácnosti, dílny).

Výzkum (tamtéž) se dále zaměřoval na to, v jakém postavení se nacházejí oběti obchodování s lidmi. Respondenti hovořili o vyhrožování v případě odmítnutí určené práce, o zákazu svobody pohybu. Pokud se chtěl někdo vzdát z pracoviště, šlo to pouze v doprovodu. Migrantům byly odebrány osobní doklady, někteří vlastnili pouze falešné. Migranti neměli kontrolu nad svým výdělkem, vysoký podíl ze svých příjmů museli odevzdat svému vykořisťovateli. Migranti často nocovali či bydleli na stejném místě, kde pracovali. Nemohli využívat lékařskou péči či sociální služby. Neznali jazyk země, ve které pobývali. Někdy byli také nuceni k užívání drog. Celkově měli zkreslené představy o realitě „venku“ a nedostali se do kontaktu s dětmi a rodinou.

4.2.3 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ

Obchodovaná osoba, je-li diskriminována zejména v zaměstnání, může podat stížnost kontrolním orgánům (úřad práce, policie). Ve většině případech se však cizinci bojí, protože je jim vyhrožováno, jsou zastrašováni nebo v důsledku izolace nemají žádnou možnost se bránit.

Obchodovaná osoba může vstoupit prostřednictvím odboru prevence kriminality do programu MV ČR, tzv. *Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi*. Pokud policie, nevládní organizace či jiná instituce identifikuje oběť obchodování, může za souhlasu oběti podat návrh na zařazení do Programu. Pak má oběť, tedy pokud splňuje podmínky vstupu do Programu, 30 dnů na rozmyšlenou, zda bude spolupracovat s orgány činnými v trestním řízení. Pokud nechce spolupracovat, je jí nabídnut program dobrovolného návratu do země původu. Spolupracující oběti s OČTŘ je uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpení pobytu na území dle zákona o pobytu cizinců. V některých případech lze obětem udělit i trvalý pobyt z humanitárních důvodů dle § 66a podle zákona o pobytu cizinců. Po skončení trestního řízení je oběti nabídnut dobrovolný návrat do země původu (Obchod s lidmi..., 2008).

V rámci Programu MV ČR (tamtéž) nabízí migrantovi řadu výhod. Jedná se zejména o legalizaci pobytu, okamžité vysvobození z kriminálního prostředí, měsíční krizovou intervenci, azylové ubytování a finanční podporu, právní a psycho-sociální poradenství, zdravotní péči či možnost zařazení do programu ochrany svědka podle zákona č. 137/2001 Sb. Cílovou skupinou programu jsou ženy i muži, kteří musí důvodně prohlásit, že se stali na území ČR či v zahraničí obětí obchodování s lidmi. Do programu tedy mohou vstoupit jak cizinci, tak čeští občané.

4.3 Klientický systém

4.3.1 CO JE KLIENTSKÝ SYSTÉM

Klientický systém je někdy též označován jako *klientura* či *klientelismus*. Livinský a Rajčinec (2004, s. 30) klientický systém vymezují jako **„zprostředkování práce tzv. klientem, kterému pracovník poté odvádí pravidelně určitý podíl ze své mzdy.“**

Autoři (tamtéž) dále hovoří o předpokladech vzniku klientického systému, a to zejména na Ukrajině, pro kterou je typický. Klientelismu tak dává vzniknout vysoká nezaměstnanost, velká přeseschopnost a vyšší životní standardy, které hledají pracovníci, pokud se rozhodnout přes klientický systém migrovat za prací. Na druhé straně proto, aby mohl celý systém fungovat, musí existovat v cílové zemi poptávka po pracovní síle, a to zejména ve fyzicky náročných, nekvalifikovaných a nejméně placených profesích.

Tento způsob organizování práce pro imigranty se začal formovat už na počátku desátých let 20. století, kdy část imigrantů pochopila, že jejich souputníci i čeští zaměstnavatelé postrádají „manažera“, který dokáže imigrantům rychle najít volná pracovní místa a podnikatelům chybějící zaměstnance (Nekorjak, 2006). Nekorjak (tamtéž) dále hovoří o klientelismu zejména v souvislosti s Ukrajinou, Černík (2005) přidává také Bělorusko a Moldavsko.

Klientický systém lze tedy označit jako zprostředkování práce. Samotné zprostředkování volných pracovních míst je zcela legální činnost, která by měla být pro fyzické osoby prováděna bez úhrady (úřad práce, agentury práce), může však s sebou přinášet řadu pololegálních či nelegálních praktik. A to zejména v případě, pokud je zprostředkovatelem práce jednatel, který na tuto činnost nemá žádné povolení.

Osoba jako jednatel, která cizí pracovní síle práci zprostředkovává, je nazývána *klientem* (někdy agentem), nelze ji však v žádném případě zaměňovat za klienta jakožto uživatele sociálních služeb. Černík (2005) uvádí, že v kontextu pracovní migrace se pojmem klient rozumí člověk zajišťující odbyt zpravidla nekvalifikované práce, který tím zároveň uspokojuje poptávku na českém trhu práce.

Klient má kromě zprostředkování práce ve své nabídce spektrum migračních a dalších služeb, počínaje dopravou, přes ubytování až po zajištění legality pobytu pro imigranta. Doprava a administrace jsou většinou poskytovány v jednom „balíku“ za

jednorázový poplatek nebo dluh, zatímco zprostředkovávání práce, bydlení a ochrana se obvykle strhávají z výdělku pracovníka (Livinský, Kočík, 2003).

„Klientský systém nelze přímo ztotožňovat s obchodem s lidmi, vytváří však podmínky závislosti obchodovaných osob, jež jsou pro vznik obchodu s lidmi příznivé. V rámci ukrajinského klientského systému lze rozeznávat zcela legální praktiky zaměstnávání s dodržováním běžných pracovních podmínek až po případy vykořisťování, nucené práce a obchodu s lidmi za těmito účely. Klientský systém tedy může také vykazovat neformální pravidla s kriminální praxí. V souvislosti s vietnamskou komunitou existují informace o těžkých formách vykořisťování a nucené práce. Informací je však velmi málo vzhledem k těžké dostupnosti související s uzavřeností komunity a odlišnými kulturními specifiky (Obchod s lidmi v ČR..., 2007).

4.3.2 VÝHODY A NEVÝHODY KLIENTSKÉHO SYSTÉMU

Aby mohl tento systém fungovat, tak na tom musí do jisté míry profitovat všichni zúčastnění. Státní orgány mají své neoficiální příjmy v podobě úplatků, kontrolní orgány získají totéž. Zaměstnavatel má levnou, poměrně kvalitní pracovní sílu, za kterou nenese téměř žádnou zodpovědnost (přenáší odvody ze mzdy na zprostředkovatele, platí pouze za zprostředkování zaměstnanců) a může se jí rychle zbavit, pokud mu nevyhovuje. Zprostředkovatel má pravidelný příjem jak od zaměstnavatele, tak od zahraničního pracovníka. Rovněž zaměstnanec i přesto, že na české poměry si mnoho nevydělá, nemusí se o nic starat. Z hlediska dobrovolnosti je ve většině případech nutno považovat vstup do klientského systému za dobrovolné rozhodnutí, i když systém podporuje závislost na zprostředkovateli.

Jak již bylo řečeno, klientský systém může cizí pracovní sílu vykořisťovat, ale na druhou stranu může mít své výhody i pro samotné migranty, kteří v celém systému stojí na nejnižší příčce. Nekorjak (2008) uvádí, že cizince při vstupu do systému motivuje ekonomický kapitál (mohou si půjčit na počáteční náklady spojené s cestou za prací od zprostředkovatele), kulturní kapitál (nemají vytvořené sociální sítě v ČR, neznají prostředí a jazyk, a proto spoléhají na znalost zprostředkovatele) a dále sociální kapitál (zprostředkovatelé mají známosti na úřadech, vědí rychle o volných pracovních místech a dokážou poskytnout ochranu před inspekcí či policií).

Na druhou stranu však klientelismus může představovat pro cizince značná rizika. Pokud do něho cizince vstoupí, může u něho dojít k zadlužování (v některých případech zejména díky velké geografické vzdálenosti a slabé ekonomice země si pracovník musí půjčit na počáteční náklady na cestu – tj. zprostředkování víza, práce a dalších služeb), k zadržování či nevyplácení mzdy, čímž zprostředkovatel eliminuje riziko vymanění se ze systému, k nucené práci, výhrůžkám, fyzickému násilí či zabavení dokladů cizinci apod.

4.3.3 TYPOLOGIE ZPROSTŘEDKOVATELŮ

Na základě výzkumu Obchod s lidmi především za účelem nucené práce (2005) bylo vytvořeno několik typů zprostředkovatelů práce, které zahrnují zprostředkování jednotlivcem, skupinou či organizací za legálních či nelegálních podmínek.

1. zprostředkovatel je jednotlivec či skupina v zemi původu

Tito zprostředkovatelé většinou zajišťují dokumenty potřebné k vycestování ze země původu, práce je pro cizince zajištěná jiným způsobem.

2. zprostředkovatelská agentura v zemi původu

Jedná se o pololegální organizaci, která zajišťuje cizincům různé služby. Cizinci často zajistí vycestování za prací do ČR na turistické vízum.

3. zprostředkovatel jako krajan se sociálním a kulturním kapitálem v ČR

Tento cizí zprostředkovatel již pobývá v ČR dlouhou dobu, má zde vybudované kontakty a většinou legálně pracuje. Své vědomosti pak zúročuje při propojování zájmů českých zaměstnavatelů a migrantů.

4. zprostředkovatelská etnická firma v Česku

Firma provádí subdodavatelskou činnost pro českého zaměstnavatele, který tak může v poměrně krátké době získat dělníky za nízké náklady. Etnické firmy jsou legálně založené subjekty, na které čeští zaměstnavatelé přenáší určitá rizika spojená se zaměstnáváním cizinců. Cizince v podstatě tedy zaměstnává zprostředkovatelská

etnická firma. Ta pracovníkům poskytuje záruku, že nebudou kontrolováni cizineckou policií. Etnické firmy i přes svou institucionální legalitu, využívají při zaměstnání mnoho nelegálních praktik, jsou také zdrojem velkých daňových úniků a cizince v podstatě zaměstnávají nelegálním způsobem.

4. zprostředkovatel jako tipař

Tento typ zprostředkovatelů se často objevuje v azylových zařízeních MV ČR, kde oslovuje potenciální zájemce o práci.

5. legální zprostředkovatel, kterým je úřad práce

Pokud cizinec zvolí tuto cestu, má sice zajištěnou legální práci, ale celý proces je zdoluhavý s nejistým výsledkem.

6. zprostředkovatel jako institucionalizovaný Čech

Dříve se tato podoba zprostředkování objevovala spíše výjimečně, ale i dnes české firmy získávají pracovníky především pro nekvalifikovanou noční práci v hypermarketech či v nemocnicích.

7. zprostředkovatel jako jednotlivec či skupina v ČR

Jedná se o zaběhnuté zprostředkovatele, kteří nemají založenou legální firmu a nabízejí nelegální práci. Zajišťují plynulou obměnu pracovní síly a ve skupinách operují v místech s vysokou koncentrací a pohybem cizinců (nádraží, restaurace, bary, stánky).

Jednotlivé typy zprostředkovatelů jako jednotlivců nebo skupin lze nahlížet ještě podle jejich státní příslušnosti. Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce (2005) si všímá několik následujících typů. Nejrozsáhlejší institucí je typ ukrajinský, který je zároveň nejvíce rizikový. Dále výzkum identifikovat typ kavkazský (který je považován za méně rizikovou skupinu než typ ukrajinský a uplatňuje vysokou míru etnické sounáležitosti), typ ukrajinsko-kavkazský, ukrajinsko-východoevropský a vietnamský. Vietnamský typ je oproti ostatním trochu odlišný, protože zprostředkování je považováno za rituál, na základě něhož je pak cizinec přijat v hostitelské zemi pouze do své komunity. Neexistuje zde trvalé odevzdávání určitých procent z platu, po splacení počátečních výloh souvisejících se vstupem do ČR, vztah cizince se

zprostředkovatelem většinou zaniká. Oproti ukrajinskému typu není vietnamský typ zprostředkování považován jako hlavní zdroj obživy zprostředkovatele.

4.3.4 ZÁVAZKY PRO ZAMĚSTNANCE A ZPROSTŘEDKOVATELE ZE SYSTÉMU PLYNOUCÍ

Kontrakt mezi zprostředkovatelem a cizincem bývá často uzavírán ústní formou. Uzavřením kontraktu vznikají pro obě strany (zprostředkovatele a cizince) určité závazky a povinnosti. Zprostředkovatelé se často zavazují, že cizinci zajistí pouze přepravu do ČR a předají mu kontakt na zprostředkovatele v ČR. Jedná se o zajištění víza, pracovního povolení nebo živnostenského oprávnění. Druhým případem je, kdy zprostředkovatel zajistí pro cizinci, který chce pracovat v ČR komplexní servis. To znamená, že zajistí vízum, pracovní povolení, může jim půjčit v případě finanční nouze, zajistí ubytování, zaměstnání, popřípadě dovoz do práce. Někteří zprostředkovatelé dokonce vlastní celé ubytovny.

Cizinci – zaměstnanci se zprostředkovateli většinou zavazují, že budou pracovat ve stanoveném rozsahu dle instrukcí zprostředkovatele, budou docházet do práce a nebudou vyvolávat konflikty. Cizinec se dále zavazuje, že bude zprostředkovateli z platu odvádět různé kauce, pojistky a zálohy za poskytované služby v ČR. Byl ustanovený nepsaný řád ve vyplácení výplat pracovníkům: *z peněz, které pracovník vydělá pak sám dostává třetinu, třetina putuje na konto klienta jako platba za poskytnuté služby, třetina pokrývá úplatky různým úředníkům*” (Livinský, Kočík, 2003).

„...Odměna cizince s pohybuje u mužů okolo 55,-- Kč za hodinu, u žen v rozmezí od 35 – 45 Kč za hodinu. Cizinci pracují většinou 12 a více hodin denně, sedm dní v týdnu...” (tamtéž)

Nekorjak (2008) uvádí, že zprostředkovatelé, vzhledem k hierarchii vztahů v klientském systému, jsou pod tlakem mafie, které musí za každého zaměstnance odvádět zhruba 1.000,-- Kč. V ČR existuje mnoho zprostředkovatelů, kteří operují v organizovaných skupinách a poskytují v rámci klientského systému zaměstnanci ochranu před jinou skupinou.

4.3.5 POSTŘEHY Z VLASTNÍ PRAXE

Ve své praxi jsem se s existencí klientského systému shledávala téměř každý den. Týkal se především ukrajinských a běloruských státních příslušníků, kteří zde pracovali na základě dlouhodobých víz či pobytu za účelem v zaměstnání. Tito cizinci většinou nebyli s podmínkami v zaměstnání spokojeni a hledali novou legální práci, díky které by se mohli z klientelismu vymanit. Problémy cizinců v rámci klientelismu se týkaly především neexistence žádné pracovní smlouvy, nehrazení sociálního pojištění za zaměstnance, dlouhé pracovní doby každý den 12 – 16 hodin odporující českým právním předpisům a nevyhovujícího způsobu ubytování. Polovinu vydělané mzdy museli pracovní migranti často odvádět svému zprostředkovateli. Od některých cizincům jsem slýchala, že jim klienti zdržují poštu či nechtějí jim vydat určitá potvrzení týkající se zaměstnání. Někteří klienti také zjistili, že v rámci tohoto systému pracovali v ČR několik let nelegálně, aniž by o tom sami věděli, protože po celou dobu účasti v systému v podstatě neznali české právní předpisy týkající se pracovního práva.

Cizinci přicházející do ČR skutečně neznají naše prostředí a právo, neví, jak se bránit, na koho se obrátit s žádostí o pomoc. Problémem je, že při přijímání do zaměstnání za ně často hromadně vyřizuje povolení k zaměstnání zprostředkovatel na základě plné moci, tudíž někteří ani neví, že pro výkon v ČR povolení k zaměstnání potřebují. Toto povolení, jakožto i pracovní smlouvu, nikdy v ruce neměli.

Zaměstnanec se může bránit na úřadu práce či inspektorátu práce. Cizinci se však často báli tento problém řešit právě kvůli neznalosti práv a jazyka. Zároveň měli strach ze zprostředkovatelů, kteří jim často vyhrožovali fyzickým napadením či mafií. Mnoho cizinců se chtělo z klientského systému vymanit. To lze řešit např. změnou zaměstnání, která však díky statusu dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání není v praxi jednoduchá. Předchozí a následující zaměstnání musí na sebe nepřetržitě navazovat. I když se některým cizincům podařilo novou práci nalézt u českých zaměstnavatelů, někteří s celým krokem stejně spokojeni nebyli, protože se jejich pracovní podmínky nezlepšily, ba naopak v některých případech ještě zhoršily. Tato situace opět přinutila některé pracovní migranty do klientského systému vstoupit zpět, protože si byli vědomi stejného výdělku jako u českých zaměstnavatelů, a navíc veškeré administrativní a jiné záležitosti za ně vyřizoval zprostředkovatel.

4.4 Ztráta a změna zaměstnání

Ztráta zaměstnání

Ztráta zaměstnání v ČR přináší pro určité skupiny cizinců ze třetích zemí velkou hrozbu. Pokud nemá cizinec povolení k trvalému pobytu či azylantem a pobývá zde pouze dlouhodobě, nemá nárok podle zákona o zaměstnanosti na registraci na ÚP jako uchazeč o zaměstnání, ani na podporu v nezaměstnanosti. Cizinci, pokud jsou účastni v projektu *Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků* nebo jsou držiteli zelené karty, mohou při ztrátě zaměstnání využít ochrannou lhůtu na hledání nového.

Cizinci s vízem k pobytu nad 90 dnů nebo dlouhodobým pobytem (pokud se neúčastní programů aktivního řízení migrace) jsou povinni při ztrátě zaměstnání (tedy pokud je účelem pobytu zaměstnání) vycestovat z území ČR. Skončil jejich účel pobytu (v tomto případě zaměstnání), proto končí i jejich pobyt.

Každý cizinec může při ztrátě práce využít služeb neziskových organizací, které mu mohu s nalezením nového pracovního místa pomoci. Většina organizací pomáhající cizincům se v dnešní době zaměřuje právě na integraci na trh práce, která je v celém procesu integrace považována za prioritu. Neziskové organizace pomáhají cizincům při komunikaci se zaměstnavateli, doprovázejí je k potenciálním zaměstnavatelům, pomáhají jim se sepisem životopisu či průvodního dopisu pro zaměstnavatele nebo pro cizince organizují motivační kurzy, kurzy pracovního minima, které je motivují k hledání práce a zároveň jim poskytují informace o pracovním právu v ČR.

Změna zaměstnání

Zaměstnanec ze třetí země, který již v ČR určitou dobu pobývá, může své zaměstnání změnit i přesto, že to není jednoduché. Změna zaměstnání může lehce přerůst u některých cizinců s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání k ilegaltě jejich pobytu v ČR. Čížinský (2008) doporučuje, aby si během trvání pracovního poměru u stávajícího zaměstnavatele, zaměstnanec našel práci u jiného zaměstnavatele a uzavřel s ním *smlouvu o budoucí pracovní smlouvě*. Poté by měl cizinec podat žádost úřadu práce o vydání nového povolení k zaměstnání. Po získání povolení k zaměstnání

cizinec rozváže svůj pracovní poměr a nastoupí k novému zaměstnavateli. Změna pracovního místa by neměla mít vliv na účel pobytu. Důležité přitom je, aby mezi oběma zaměstnáními nebyla žádná časová prodleva a nepřetržitě na sebe navazovala, protože by se tak neplnil účel pobytu (zaměstnání) a policie může zahájit řízení o zrušení cizincova povolení k pobytu.

Při hledání nového zaměstnání se cizinci často obrazejí na nevládní neziskové organizace. Z vlastní praxe mohu říci, že pomoci cizinci s dlouhodobým pobytem najít nové zaměstnání, pokud ještě navíc pracuje v rámci klientského systému, je poměrně obtížné. Situaci navíc komplikuje neznalost nebo špatná znalost českého jazyka, neinformovat o českém prostředí a právu.

V praxi se velmi osvědčilo pomoci cizincům se sepsáním životopisu a průvodního dopisu pro potenciálního zaměstnavatele. Životopisy je dobré rozesílat i těm zaměstnavatelům, kteří v současné době nikoho nehledají, protože dříve či později se nějaký zaměstnavatel, který by měl zájem cizince zaměstnat, najde. Je dobré si nejprve trochu prověřit, o jakého zaměstnavatele se vlastně jedná. Protože v nabídkách úřadů práce jsou práce často nabízeny přes zprostředkovatele, agentury práce či družstva, které zaměstnávají cizince v rámci klientského systému. Poté, co nový zaměstnavatel práci cizincovi přislíbí, nastává další problém, a to jak se vymanit z klientského systému. Ve většině případech jsem se v praxi setkala s tím, že zprostředkovatel po cizinci požadoval pouze finanční odstupné (10 000 – 20 000 Kč). Pokud cizinec zaplatil, byl z klientelismu „propuštěn“. Některým cizincům bylo také vyhrožováno v důsledku jejich budoucího odchodu fyzickým násilím. Někdy zprostředkovatelé postupují tak, že pokud chce cizinec z klientského systému odejít, nechtějí mu vydat některé dokumenty týkající se ukončení zaměstnání či s ním nechtějí pracovní poměr rozvázat vůbec.

V praxi lze také využít možnosti, že cizinec, pokud již na základě pracovního povolení pracuje u konkrétního zaměstnavatele, může úřad práce požádat o vydání dalšího povolení k zaměstnání. Má tedy dvě povolení, tudíž může vykonávat 2 zaměstnání současně. Pokud by chtěl z jedné práce odejít, je krytý, protože má povolení ještě na jinou práci. V praxi si lze však těžko představit souběh dvou zaměstnání, pokud jedním z nich není pouze přivýdělek formou brigády.

4.5 Problémy s bydlením

„Bydlení patří k tzv. sociálním právům. Je základní lidskou potřebou a slouží k saturování dalších potřeb (např. prostor pro rodinný život, místo pro odpočinek, útočiště, které slouží k ochraně před nepříznivými vlivy přírody nebo před nežádoucími kontakty s lidmi“ (Hervertová, 2008, s. 151).

Podle devizového zákona č. 219/1995 Sb. je nabývání domů a bytů pro cizince omezeno. Obecně mohou domy a byty nabývat fyzické osoby s trvalým pobytem na území ČR nebo právnické osoby se sídlem na území ČR. Z toho vyplývá, že pro cizince, kteří zde pobývají na základě dlouhodobého víza či pobytu, je přístup k bydlení značně omezen. Většina z nich musí bydlet v pronajatých bytech či na ubytovnách. Nedosáhnou také na hypoteční úvěry či stavební spoření. Cizinec však již při vstupu do ČR musí prokázat, že po dobu jeho pobytu v ČR bude mít bydlení zajištěno. Toto vyžaduje zákon o pobytu cizinců.

Každý cizinec, pokud je v nájmu, by měl mít uzavřenou nájemní smlouvu, která dle občanského zákoníku musí obsahovat alespoň označení smluvních stran, označení bytu, výši nájemného atd., jinak je neplatná. Celkově je v ČR pro cizince ze třetích zemí situace týkající se bydlení velmi složitá, protože je zde těžké najít levné, ale přitom kvalitní bydlení.

Hervertová (2008, s. 164) shrnuje **problémy cizinců v souvislosti s bydlením. Jedná se už o samotné hledání ubytování, ztrátu bydlení a jiné nouzové situace, neadekvátní ubytování (špatná kvalita bydlení či lokace bydlení), změna bydliště, špatná sociální situace cizince, konflikty s poskytovateli ubytování, konflikty mezi lidmi žijícími v rámci bytu či sousedy.** Celou situaci ještě ztěžuje fakt, že cizinec nezná české právní předpisy, neví, kde se může domoci svých práv, nezná český jazyk a celkově se musí vyrovnávat se znevýhodněním, která vyplývají z jeho kulturní odlišnosti.

Z vlastní praxe mohu dodat, že nevyhovující kvalita bydlení je patrná zejména v rámci cirkulační pracovní migrace. Tito cizinci bydlí na ubytovnách, které jsou často v zanedbaném stavu. Protože často pracují v rámci klientelismu, ubytování jim zajišťuje zprostředkovatel práce a tudíž nemají velké možnosti nevyhovující kvalitu bydlení změnit. Samotný fakt dále komplikuje nedostatek peněz samotných imigrantů.

Na druhou stranu azylantí mají často přístup k bydlení jednodušší, protože pokud vstoupí do *Státního integračního programu*, mají nárok na integrační byt finančně podporovaný MV ČR.

Článek *Na ubytovně* (Čaněk a Jelínková, 2008) dokládá, že úroveň a podmínky bydlení migrantů se výrazně liší, protože hlavní roli v rozhodování hraje cena za ubytování, pobytový status, přístup na trh s byty, fakt, zda se jedná o dočasnou nebo trvalou pracovní migraci a možnost či nemožnost změny ubytování. Typickým příkladem pracovních migrantů jsou ubytovny s nedostatkem místa, nevyhovujícím sociálním zařízením, přeplněností pokojů a nedostatkem soukromí. Autoři dále hovoří o rostoucí kriminalitě na některých ubytovnách, kde lze často nelézt nelegální migranty, ale i kontroly od cizinecké policie. Tito migranti se většinou snaží ušetřit a poslat domů co nejvíce peněz, proto jsou přechodně ochotni žít za horších podmínek. Na druhé straně platí, že místo a úroveň ubytování samotní migranti často nemohou ovlivnit. Po příjezdu do Česka si část z nich ubytování zařídit nedokáže, bývají diskriminováni v přístupu k trhu s byty nebo je jim ubytování zařízeno jako součást balíčku služeb od zprostředkovatele, což se časem může ukázat jako méně výhodné.

Při problémech v oblasti bydlení mohou cizinci využít zejména služeb nevládních neziskových organizací, které imigrantům poskytnou bezplatné sociální a právní poradenství, pomoc a doprovod při jednání s úřady či jinými organizacemi, tlumočnické služby či pomoc dobrovolníků. Dále mohou pomoci s vyplňováním formulářů, s hledáním tzv. integračních bytů nebo poskytnout doprovod při jednání s majiteli bytu apod. Vybraným skupinám cizinců také mohou pomoci zařídit příspěvek na bydlení v rámci systému státní sociální podpory či doplatek na bydlení v rámci systému pomoci v hmotné nouzi.

4.6 Problémy s komunikací

Mnoho cizinců zejména z afrických a asijských zemí má při výkonu práce v ČR velké problémy s komunikací s českou společností díky neznalosti českého jazyka. Ta může člověku bránit již při hledání práce, přijímacím pohovoru či přímo v průběhu zaměstnání, ale celkově zasahuje do všech oblastí života. Šišková (2001) hovoří o tom, při komunikaci cizince s většinou společností může dojít jak k rizikům nepochopení, tak k samotnému nepochopení až ke konfliktům.

Imigranti mohou být diskriminováni vlivem jazykové bariéry na úřadech, protože úředníci jim často nepochopí a ve většině případech nechtějí ani pro imigranty zajistit tlumočnicka. To se však netýká jen úřadů, ale i zaměstnání a dalších životních oblastí imigrantů.

Dnes mnoho nevládních neziskových organizací pro přicházející imigranty zajišťuje bezplatné kurzy českého jazyka, které bývají většinou pro začátečníky. Pokročilým tedy nezbyvá nic jiného než si kurz češtiny zaplatit. Kurzy již dnes realizuje mnoho jazykových škol. Cizinci také mohou využít spolupráce s dobrovolníkem, který jim se zvládnutím češtiny může pomoci. V vlastní praxi mohu dodat, že skutečně dobrý dobrovolník může být po jazykové stránce cizinci velkým přínosem. Mnoho cizinců také těchto služeb využívá z důvodu, že od ledna 2009 novelizací zákona o pobytu cizinců bude muset každý cizinec, který žádá o trvalý pobyt dle § 68²⁶ prokázat alespoň minimální znalost českého jazyka pro udělení trvalého pobytu. To se však netýká občanů EU a žadatelů o azyl.

Pro cizince je dostupná webová stránka²⁷ v několika jazykových mutacích, která podává vyčerpávající informace o zkoušce z českého jazyka potřebné pro získání trvalého pobytu. Cizinec musí prokázat znalost českého jazyka na úrovni A1 dle Společného evropského rámce pro jazyky. Úroveň A1 se týká znalosti nejběžnějších každodenních situací, které se vztahují k osobě cizince, jeho příbuzným, bydlišti, majetku apod. Na zkoušku se mohou cizinci přihlásit na základě poukazu, který vystavuje MV ČR. To také hradí první pokus o složení zkoušky. Ostatní pokusy už si

²⁶ Jedná se o cizince, kteří mohou po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR, žádat na základě víza nad 90 dnů či dlouhodobého pobytu o trvalý pobyt po 5 letech.

²⁷ www.cestina-pro-cizince.cz

musí cizinci hradit sami. Některé jazykové školy nabízejí cizincům zkoušku nanečisto zdarma, ale poté většinou chtějí, aby u nich cizinec usilující o trvalý pobyt, zkoušku vykonal.

Některé neziskové organizace se dále snaží cizincům pomoci tak, že jim zdarma poskytují tlumočnické služby či zajišťují překlad některých potřebných dokumentů (rodný list, doklady o vzdělání apod.).

Günter (2008) doporučuje, aby zaměstnavatelé a další osoby setkávající se s cizinci, nepoužívali příliš složité věty a nesdělovali mnoho informací najednou. Každou informaci je dobré několikrát zopakovat a ujistit se, zda tomu cizinec skutečně rozuměl. Zaměstnavatelé mohou pracovníkům napsat určité pokyny na kartičku, což je sice velmi jednoduchý, ale zato účinný a srozumitelný způsob. Tím se mohou obě strany (cizinec x zaměstnavatel) vyhnout nepříjemným konfliktům.

4.7 Zdraví a zdravotní péče

Přístup ke zdravotní péči by měli mít všichni cizinci zajištěni novelou zákona o pobytu cizinců z roku 2005, která vyžaduje, aby byl cizinec zdravotně pojištěn po celou dobu pobytu na území ČR. Musí se jednat o pojištění, které kryje léčebné výlohy. Cizinec musí být zdravotně pojištěn již při vstupu na území ČR, a pokud nemá pojištění sjednáno, může to být důvodem k zamítnutí jeho vstupu. Před cestou do ČR si tedy musí cizinec sjednat cestovní zdravotní pojištění, které kryje léčebné výlohy v souvislosti s úrazem nebo náhlým onemocněním včetně případného převozu do jiného státu. Tato povinnost se nevztahuje na cizince pocházejících ze zemí EU a jejich rodinné příslušníky a na cizince ze států, které uzavřely s ČR vzájemnou dohodu o bezplatném poskytování nutné a neodkladné lékařské péče na území ČR bez nutnosti pojištění (Nešporová, 2007).

Cizí státní příslušník, který zde pracuje jako zaměstnanec pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, je pojištěn z **veřejného zdravotního pojištění**, je tedy plátcem do systému zdravotního pojištění. Cizinci s trvalým pobytem či azylanti, pokud přijdou o práci, se mohou registrovat na příslušném úřadu práce podle jejich bydliště jako uchazeči o zaměstnání. V tomto případě za ně hradí pojistné stát. To se však netýká cizinců s dlouhodobým pobytem.

Cizinci, kteří v ČR nemají trvalý pobyt či zde nejsou zaměstnání nebo pracují v rámci dohody o provedení práce, která účast na veřejném zdravotním pojištění nezakládá, musí být pojištěni na základě **smluvního zdravotního pojištění**. Toto pojištění je krátkodobé v případě, že se jedná o pobyt kratší jednoho roku nebo dlouhodobé zejména pro cizince pobývající v ČR na základě dlouhodobého pobytu. Rozsah pokrytí nákladů na zdravotní péči se podobá všeobecnému zdravotnímu pojištění.

Smluvní zdravotní pojištění lze uzavřít například u Všeobecné zdravotní pojišťovny a i dalších soukromých pojišťovněch. Pro cizince je důležité si ověřit, zda je pojišťovna řádně registrována, protože může hrozit riziko, pokud by nebyla, že v případě pojistné události, zdravotní výlohy a péči cizinci neuhradí. S ohledem na rozsah poskytování zdravotní péče a délce pobytu, může cizinec uzavřít s vybranou pojišťovnou krátkodobé či dlouhodobé smluvní zdravotní pojištění.

Zákon o veřejném zdravotním pojištění 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů stanovuje práva a povinnosti pojištěnců vyplývající z tohoto systému. Cizinec si může

vybrat zdravotní pojišťovnu, může si vybrat lékaře a zdravotnické zařízení atd. V případě, že má pochybnosti o tom, zda je péče poskytována náležitým způsobem, může se pojištěnec obrátit na vedoucího zdravotnického zařízení nebo na jeho zřizovatele, v případě nedostatků odborného nebo etického postupu lékaře na Českou lékařskou komoru, Českou stomatologickou komoru nebo Českou lékárnickou komoru či na zdravotní pojišťovnu, jejíž je pojištěncem.

Rozsah hrazené zdravotní péče z prostředků veřejného zdravotního pojištění zahrnuje ambulantní, lůžkovou léčebnou péči, pohotovostní a záchrannou službu, preventivní péči, dispenzární péči, poskytování léčivých přípravků, lázeňskou péči, dopravu nemocných atd. Každý pojištěnec má vůči pojišťovně rovněž určité povinnosti jako je např. povinnost hradit příslušné zdravotní pojišťovně pojistné, prokazovat se průkazem pojištěnce, oznámit své zdravotní pojišťovně do 8 dnů nástup nebo ukončení zaměstnání (pokud tak neučiní zaměstnavatel), získání trvalého pobytu, změnu zdravotní pojišťovny atd.

Pojištěnci se podílejí na úhradách některých výkonů, případně prostředků zdravotnické techniky, které jdou nad rámec stanovený zákonem. Jde např. o některé stomatologické výkony, část lázeňské péče a zejména o spoluúčast na úhradě některých léčiv. V souvislosti s reformou zdravotnicí byly od 1. ledna 2008 dle zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, zavedeny regulační poplatky, které se vztahují rovněž na cizince, kteří jsou pojištěni v rámci veřejného zdravotního pojištění. Na smluvní pojištění se poplatky nevztahují.

Z vlastní zkušenosti vím, že i zdravotně pojištění cizinci mají často v ČR problém s hledáním stomatologa či jen praktického lékaře. Pokud je vůbec nějaký zaregistruje, často se k nim chová xenofobně. Na druhou stranu i lékař má právo cizince odmítnout, pokud se nejedná o případ neodkladné péče. Pokud cizinec neví, jakým způsobem vyhledat lékaře, který by ho zaregistroval, může se s problémem obrátit na místě příslušný krajský úřad, odbor zdravotnictví či na některou neziskovou organizaci.

Velký problém tvoří nelegální migranti, kteří samozřejmě zdravotně pojištění nejsou. Z toho důvodu nemají nárok na zdravotní péči a často ani peníze, kterými by za péči zaplatili přímou úhradou. Nelegální migranti představují hrozbu pro společnost, protože mohou šířit nemoci a ohrozit tak veřejné zdraví. Hrozbu představuje i práce v klientském systému, protože zprostředkovatel často zdravotní pojištění cizincům nezajistí vůbec nebo jim zadržuje průkaz pojištěnce.

4.8 Kontakt s rodinou

Při odchodu ze země původu volí cizinci různé strategie k tomu, aby udržovali kontakt se svou rodinou v zemi původu. Dočasní pracovní migranti či cirkulační migranti se o podporu rodiny v domovské zemi zejména formou remitencí. O sloučení s rodinou v ČR většinou neusilují, rodinu navštěvují zhruba 1 x či 2 x do roka v závislosti na geografické vzdálenosti místa imigrace.

Někteří migranti se však touží v hostitelské zemi usadit a konkrétně v ČR získat povolení k trvalému pobytu. Zpočátku se vydávají do cizí země sami bez rodiny a po získání trvalého pobytu se snaží do ČR přivést i své děti, o které se v zemi původu starají většinou manželka a prarodiče. Pokud se jim podaří v ČR sloučit s jejich rodinou, chtějí se většinou trvale integrovat do majoritní společnosti.

Problematiku slučování rodin řeší mnoho mezinárodních práv a úmluv, které česká legislativa přijala a která hovoří ve prospěch slučování rodin. Nejvýznamnější roli v problematice slučování rodin hrají dle Rozumka a Vrátné (2003) tyto dokumenty:

- Úmluva o právech dítěte – rodina je zde zmíněna jako základní jednotka společnosti a dítě nesmí být odděleno od svých rodičů.
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950), která ustanovuje právo na respektování soukromého a rodinného života.
- Všeobecná deklarace lidských práv, kde je ve článku 16 deklaruje právo na vstup do manželství a založení rodiny bez jakéhokoliv omezení a právo rodiny jakožto základní jednotky společnosti na státní ochranu.
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech – v čl. 17 je vymezeno právo na zákonnou ochranu vůči svévolným zásahům do rodiny, čl. 23 považuje rodinu za přirozenou a základní jednotku společnosti s nárokem na ochranu ze strany společnosti a státu.

ČR se vstupem do EU zavázala naplňovat směrnici 2003/86/EC, která přímo vymezuje oblast práva na slučování rodin. Sloučit rodinu lze podle směrnice ve 2 případech:

1. Pokud byl alespoň jednomu členovi udělen status uprchlíka
2. pokud alespoň jeden člen rodiny pobývá legálně v jednom z členských států EU nejméně rok a má velkou šanci dostat povolení k trvalému pobytu.

Hranice věku pro slučování manželů a rodin je v kompetenci jednotlivých členských států. Společné členským zemím je skutečnost, že pokud je přiznán uprchlický status osobě mladší 18ti let, musí stát povolit její sloučení s rodiči.

V ČR problematiku slučování rodin a právo na sloučení rodiny deklaruje zákon o pobytu cizinců. Zákon hovoří jednak o rodinných příslušnících občanů EU a jednak vymezuje rodinné příslušníky, kteří mohou žádat o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny. Rodinní příslušníci občanů EU jsou dle § 15a: *manžel, rodič (jde-li o občana EU mladšího 21 let), dítě mladší 21 let (nebo takové dítě manžela občana EU) a nezopatřený přímý příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii (nebo takový příbuzný manžela občana EU).*

Rodinným příslušníkem, který může podle tohoto zákona žádat o povolení k pobytu za účelem společného soužití rodiny se rozumí dle § 42a zákona o pobytu cizinců:

- cizinec, který je manželem cizince s povoleným pobytem,
- cizinec, který je nezletilým nebo zletilým nezaopatřeným dítětem cizince s povolením k pobytu nebo takovým dítětem jeho manžela,
- nezletilý cizinec, kterému poskytuje cizinec s povolením k pobytu nebo jeho manžel náhradní rodinnou péči, osvojil si ho nebo je jeho poručníkem,
- rodič nebo jiný příbuzný, případně poručník, nemá-li zletilý rodiče, nezletilého cizince, který získal azyl, osamělý cizinec starší 65 let nebo cizinec, který se o sebe nedokáže ze zdravotních důvodů postarat a slučuje se s rodičem nebo dítětem s povoleným pobytem na území

Sloučení rodiny s azylantem zakotvuje zákon o azylu, který může z „důvodů hodných zřetele“ udělit blízkému příbuznému uznaného azylanta azyl, i když nebyl pro udělení azylu prokázán důvod.

Nešporová (2007) uvádí, že „sloučení rodiny cizinci je udáváno jako druhý nejčastější účel pobytu na našem území. Častěji se vyskytuje pouze účel spočívající v zaměstnání na území ČR...“

5 MÍRA INTEGRACE VYBRANÝCH KOMUNIT CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ DO ČESKÉ SPOLEČNOSTI

Domnívám se, že tato kapitola doplňuje a zastřešuje v podstatě předchozí, protože úspěšná integrace na trh práce, která se projevuje nejenom ekonomickou soběstačností imigranta, může vyústit v celkovou integraci do majoritní společnosti. Pokud cizinec nemá na českém trhu práce, ale i v ostatních oblastech jeho života závažnější problémy, lze jeho budoucí úspěšnou integraci předpokládat. Sociální problémy totiž mohou celý jeho proces integrace ztěžovat či dokonce znemožňovat. Dá se říci, že všechny komunity imigrantů provádějí vlastní etnickou ekonomiku, která je pro některé velmi výhodná, proto otázkou zůstává, jakou měrou se vlastně příslušníci jednotlivých komunit chtějí integrovat do společnosti, tedy pokud o to vůbec usilují.

Pokusíme se tedy odhalit na základě již provedených výzkumů nejčteněji zastoupených komunit žijících v ČR, jaké charakteristiky jsou typické pro východoevropské a asijské komunity v ČR a jaké strategie tyto komunity volí v procesu adaptace do společnosti. Tato problematika bude také částečně zohledněna ve výzkumu.

5.1 Teoretické poznatky o integraci

Příchod imigrantů do hostitelské země znamená jak pro samotné imigranty, tak pro hostitelskou společnost současně určitá rizika i přínosy. Na migraci lze využít její pozitivní potenciál, kterým může být sociální integrace do hostitelské společnosti, zejména v případě pokud se v ní chtějí imigranti usadit natrvalo. Integrace totiž může určité problémy mající migranti v hostitelské společnosti zmírňovat či jim v některých případech předcházet úplně.

Uherek (2003) uvádí, že **integrace je proces včlenění do již existujícího společenského celku, který má vytvořenou strukturu, vykazuje určitou míru koherence a chování jeho členů se řídí stanovenými pravidly.**

Imigranti, kteří se v hostitelské zemi chtějí usadit natrvalo, musí podstoupit složitým procesem adaptace. Tento proces má mnoho podob a je podmíněn migranty

samotnými, migrační politikou daného státu, ale také přístupem majoritní společnosti k přistěhovalcům. Někteří imigranti, zejména uprchlíci mohou při vstupu do nového prostředí prožívat „*stres z migrace*“²⁸, neboť do něho vstupují nedobrovolně a zcela nepřipraveni.

Celý proces *adaptace* může mít několik scénářů, např. *sociálně ekonomickou marginalizaci* imigranta v důsledku nelegality jeho pobytu či zaměstnání. Tím může docházet k formování se trvalých etnických enkláv²⁹. V opačném případě se může proces adaptace projevovat bezproblémový soužitím menšiny s většinou, která může vyústit až po případnou *naturalizaci* imigrantů³⁰. Drbohlav (2001) uvádí, že výraznější adaptace přistěhovalců nastává většinou až ve druhé či třetí generaci imigrantů.

Cizinci mají tendenci se také koncentrovat do etnických enkláv, protože tak mohou společně lépe čelit xenofobii a rasismu ze strany většinové populace. Jsou si tak blíže po stránce kulturní, ekonomické (mohou rozvíjet etnickou ekonomiku) a sociální. Úspěšná integrace ekonomická (získání dobrého zaměstnání) a kulturní (především zvládnutí jazyka imigrační země) vede k opuštění etnické enklávy (k prostorové asimilaci) a následné široké sociální integraci do majoritní společnosti.

Berry (1992, cit. Drbohlav, 2001, s. 24) na základě toho:

- A. zda si imigrant udržuje vztahy s ostatními etnickými skupinami nebo nikoli,**
B. a zda si současně zachovává svou kulturní identitu či nikoli,

definuje čtyři základní typy soužití:

- integraci (**A** – ano, **B** – ano)
- asimilaci (**A** – ano, **B** – ne)
- separaci (**A** – ne, **B** – ano)
- marginalizaci (**A** – ne, **B** – ne).

²⁸ Stresorem se může stát neznalost jazyka, kultury, nedostatek společenských kontaktů a finančních prostředků a nejasná budoucnost.

²⁹ Tento stav je označován jako segregace.

³⁰ Naturalizace znamená získání státního občanství.

Penninx (2005, cit. Pořízková, 2007, s. 69) nabízí zajímavou typologii integračních politik, která rozlišuje jednak jednotlivé dimenze integrace a dále umožňuje seřadit státy a jejich integrační politiky na pomyslné škále „*inkluzivnost-exkluzivnost*“. Dle Penninx (tamtéž) patří k *exkluzivním politikám* všechny typy tzv. „*guest-worker*“ neboli politiky dočasné pracovní migrace. Práva cizinců jsou z tohoto důvodu výrazně regulována. Dočasný charakter pracovní migrace tak neohrožuje většinovou společnost a umožňuje speciální právní postavení hostujících pracovníků stejně jako zachování jejich kulturní a náboženské identity. *Inkluzivní politiky* vycházejí naopak z předpokladu, že přítomnost cizinců na území státu je dlouhodobá nebo trvalá a z toho důvodu je třeba řešit otázku jejich integrace.

5.2 Integrace cizinců v ČR

Česká republika se v posledních letech etablovala jako přitažlivá imigrační země, o čemž svědčí trvalý nárůst počtu cizinců. Dosud se však nepodařilo zavést ucelený systém pro-integračních opatření zahrnující podpory regulérního začlenění na trh práce pro občany třetích zemí, kteří musí mít víza a pracovní povolení a kterých se nejvíce týkají rizika participace v šedé ekonomice, v horším případě obchod s lidmi, resp. otrocká práce (Nekorjak, Hofírek, 2007).

ČR se svou integrační politikou přibližuje vodítkům společné integrační politiky EU. Zatím však v rámci EU neexistuje společná integrační politika, protože členské státy mají různé struktury veřejné správy, sociální systémy a vztahy s občanskou společností a mají i různé historické zkušenosti s migrací. Populace přistěhovalců se liší nejen v jednotlivých zemích, ale i v jejich jednotlivých částech. EU se však snaží v rámci integrační politiky o provádění společných základních zásad, které mají členskými státy pomoci formulovat integrační politiku. Jde o tzv. „*Společný program pro integraci*“, kde jsou navrhována opatření, které by se měly provádět na úrovni EU, ale také na úrovni členských států.

Evropská integrační politika klade důraz na odstraňování nerovností a získání dovedností přistěhovalců, přičemž největší důraz v procesu integrace klade na začlenění přistěhovalců na trh práce. „Zaměstnání je klíčová část procesu integrace a je stěžejní pro účast přistěhovalců, pro jejich přínos do hostitelské společnosti a zviditelnění tohoto přínosu“ (Příručka o integraci..., 2007, s. 50).

Taktéž ČR má vytvořenou integrační politiky vzhledem k výraznému nárůstu cizinců po otevření hranic a vzhledem k závazkům členstvím v EU. Na centrální úrovni byla vládou vytvořena v roce 2000 *Koncepce integrace cizinců na území ČR*, která byla v roce 2006 aktualizovaná. *Aktualizovaná koncepce integrace cizinců* (dále KIC) je dokument, jenž vytyčuje oblasti a aktivity, které je potřeba realizovat v procesu integrace cizinců. Česká republika ve své koncepci staví na Společných základních principech politiky integrace přistěhovalců v EU přijaté radou Evropské komise v roce 2004. KIC zdůrazňuje integraci jako dvoustranný proces, kde je zapotřebí aktivního přístupu jak cizinců, tak občanů ČR.

Koordinační role při realizaci Koncepce integrace cizinců na území ČR byla převedena na MV ČR vnitřně na základě usnesení vlády ČR ze dne 23. července 2008 č.

979. Koncepce integrace cizinců počítá od svého vzniku se zapojením řady resortů (MV jakožto koordinátora a dále zejména MPSV, MŠMT, MPO, MZD a MK) a dalších partnerů (kraje, NNO, sociální partneři atd.). Reaguje tak na skutečnost, že problematika integrace cizinců je komplexní problematikou, která se dotýká mnoha oblastí.

Za cílovou skupinu celého procesu integrace jsou považováni dlouhodobě usazení cizinci, kteří žijí na území České republiky legálně nejméně po dobu jednoho roku. V rámci tohoto vymezení tak do cílové skupiny spadají cizinci, kterým byl udělen pobyt (tj. trvalý či přechodný) a cizinci, kterým byl udělen azyl (pro ně je však především určen *Státní integrační program*). Do cílové skupiny naopak nejsou zahrnuti státní občané členských států Evropské unie a žadatelé o azyl.

Aktuální KIC je z hlediska opatření směřujících k integraci rozdělena na dvě skupiny: opatření cílená specifická a podpůrná. Specifická opatření mají za cíl co možná nejvíce eliminovat nevýhody postavení cizinců plynoucí právě ze skutečnosti, že po příchodu do země neovládají její jazyk, špatně se orientují na trhu práce nebo mají nedostatečné vazby se členy společnosti. Zato podpůrná opatření směřují k úpravě legislativy obecně, čímž umožňují i lepší fungování specifických opatření. Specifická opatření jsou tvořena v návaznosti na identifikované **klíčové body integrace**:

- **znalost českého jazyka**
- **ekonomická soběstačnosti cizince**
- **orientace cizince ve společnosti**
- **vztahy cizince s členy majoritní společnosti.**

Pro žadatele o azyl, osoby požívající doplňkové ochrany či azylanty, byl vytvořen *Státní integrační program*, jenž rozvádí zákon o azylu § 68 – 70. Jedná se o pomoc žadatelům o azyl a azylantům při začleňování do české společnosti. Stát jim tak poskytuje pomoc v oblasti bydlení, výuky českého jazyka a s uplatněním na trhu práce.

Azylanti mohou rovněž využít bydlení v některém z **integračních azylových středisek** (IAS), což jsou zařízení MV ČR, která provozuje *Správa uprchlických zařízení*. Těchto středisek je v současné době pět, a to v Zastávce u Brna, Jaroměři - Josefově, Stráži pod Ralskem, Havířově a Ústí nad Labem - Předlicích. V těchto střediscích mají klienti k dispozici samostatné bytové jednotky (1+0 až 2+1), ve kterých platí nájem a poplatky za služby.

Po dobu pobytu v IAS by se azylanti měli v první řadě věnovat absolvování jazykových kurzů a aktivnímu vyhledávání trvalého ubytování v rámci jimi zvoleného

regionu a usilovat o zvýšení kvalifikací v zájmu kvalitnějšího uplatnění na pracovním trhu.

Na realizaci Státního integračního programuje spolu s MV ČR podílejí i nestátní neziskové organizace, např.: Poradna pro integraci, Sdružení občanů zabývající se emigranty či Poradna pro uprchlíky.

Klvaňová (2007) se domnívá, že zatím v postatě neexistuje žádný nástroj, který by měřil efektivitu mechanismů začleňování přistěhovalců do české společnosti, protože často chybí jasná definice a indikátory měření integrace. Na obecné rovině je důležité, aby přistěhovalci nebyli znevýhodňováni k přístupu ke zdrojům. Efektivním integračním mechanismem se stává to, aby měli migranti přístup na trh práce, do systému vzdělávání, ke zdravotní péči, k možnostem podílet se na veřejném životě atd., tedy i institucím které zajišťují integraci celé společnosti. Tyto mechanismy musí být samozřejmě doplněny dalšími cílenými nástroji, které umožní odstranit znevýhodnění migrantů a migrantek ve srovnání s domácí populací, tedy zejména znalost jazyka, odlišné způsoby organizace, hledání práce, rozeznávání kvalifikace apod.

5.3 Stupeň integrace vybraných komunit ze třetích zemí pobývajících v ČR

Jak již bylo naznačeno výše, úspěšná integrace cizince do společnosti může zmírňovat sociální problémy či jim úplně v některých případech předcházet. Vzhledem k tomu, že vstup na trh práce je nejdůležitějším krokem v celém procesu integrace, bude jistě zajímavé ukázat, jaké strategie cizinci volí v procesu integrace do české společnosti.

V následující kapitole si ukažme, zda cizinci vybraných zemí usilují o rychlý výdělek prostřednictvím dočasné či cirkulační pracovní migraci nebo se chtějí prostřednictvím trhu práce integrovat i do dalších struktur hostitelské společnosti.

Obecně lze předpokládat že integrace pro samotné cizince bude znamenat získání trvalého pobytu a následně státního občanství v ČR. Na druhé straně však může být pro některé přistěhovalce získání trvalého pobytu a občanství pouze vstupenkou k nárokům společnosti vzhledem k rovnému postavení s českými občany, či vstupenkou k provádění nelegálních aktivit bez vlastní ochoty integrace. V následujícím textu se pokusme objasnit na základě výzkumů, které probíhaly s vybranými cizinci, jaká je historie příchodu a charakteristické znaky jednotlivých komunit a jaká je míra ochoty integrovat se do české společnosti. Zaměříme se zejména na východoevropské komunity (Ukrajinci, Rusové) a asijské komunity (Vietnamci, Číňané), které z hlediska statistik se vyskytují v ČR v nejčetnějším počtu (viz příloha č. 1)³¹.

³¹ Nutno podotknout, že údaje charakterizující integraci komunit nejsou zcela vyčerpávající, proto je důležité sledovat je v kontextu s dalšími výzkumy. Počet členů některých komunit, zejména z Mongolska a Moldavska na českém trhu práce začíná nabývat větších rozměrů až v posledních několika letech, proto zatím tyto komunity nebyly široce zkoumány.

5.3.1 UKRAJINSKÁ KOMUNITA V ČR

K migračním tokům z Ukrajiny do tehdejšího Československa začalo docházet již po skončení 1. světové války, avšak po roce 1945 byly vlivem komunistického režimu na 40 let přerušeny. ČR měla v roce 1996 s Ukrajinou, podobně jako s Vietnamem, uzavřeny bilaterální smlouvy, které byly v roce 2002 zrušeny. To však nemělo téměř žádný vliv na imigrační toky z Ukrajiny vlivem socio-ekonomické situace jejich občanů, která se projevuje velmi nízkou životní úrovní (Hofírek, Nekorjak, 2007).

Ukrajinská migrační komunita je v ČR jednou z nejpočetnějších. Na komunitu nelze nahlížet jednostranně, neboť volí různé strategie již při rozhodnutí pro migraci. Novotná (2005) hovoří o několika typech ukrajinských imigrantů, kteří se v ČR vyskytují od počátku devadesátých let 20. století. **Prvním typem jsou příslušníci tzv. intenzivní pracovní cirkulační migrace.** Jsou to většinou muži středního produktivního věku, kteří mají své rodiny na Ukrajině, za nimiž pravidelně v rozmezí 3 – 4 měsíců na tři týdny dojíždějí. Snaží se zde nalézt lepší pracovní podmínky a větší výdělky, které pak umožňují zabezpečit rodinu na Ukrajině. Vykonávají nekvalifikované práce a nemají důvod integrovat se do majoritní společnosti, maximálně tak činí na formální úrovni z důvodu alespoň částečného skrytí své odlišnosti a tím i negativních postojů ze strany české většiny. V ČR se neplánují usadit natrvalo, budou sem dojíždět, pokud to pro ně bude finančně výhodné. Jsou zaměstnáváni a organizováni zejména v rámci klientelismu.

Druhým typem jsou Ukrajinci, kteří mají v rámci cirkulační migrace tendence se zde usadit. Vytváří se různorodá skupina lidí, kteří jsou v ČR přinejmenším přechodně usazeni a do jisté míry se již v českém prostředí adaptovali. Na Ukrajinu se ve smyslu rodinných vazeb vážou méně, taktéž svou zemi navštěvují 1 až 2 x do roka. Svým životním stylem se snaží přizpůsobit českému prostředí do té doby, pokud jim to bude legálně umožněno. Jejich znalost češtiny je velmi dobrá, v Čechách s nimi žije alespoň většina rodiny. Děti navštěvují české základní školy. Taktéž kontakty s Čechy jsou intenzivnější. Chtějí si zde zlepšit své životní podmínky nebo zajistit lepší možnost studia pro své děti. Přesto v důsledku nejistoty si udržují své zázemí na Ukrajině, aby se případně měli kam vrátit.

Třetí typ tvoří imigranti, kteří se v ČR chtějí usadit trvale. Jde většinou o manželské partnery Čechů, nebo osoby, které zde našli svůj druhý domov. Životní podmínky jsou obdobné druhému typu, ale snaží se přesto intenzivněji zapojit do české společnosti. Usilují o statut trvalého pobytu, protože na Ukrajinu se již vrátit nechtějí.

Nejčastější důvod legálního pobytu Ukrajinců je uváděno zaměstnání nebo podnikání, přičemž vysoký počet ukrajinských podnikatelů je způsoben tzv. skrytou zaměstnaností, kdy předmětem podnikání je mnohdy uváděno provádění stavebních prací, úklidových prací atp. Mezi legální imigranty lze zařadit též žadatele o azyl, kteří si tímto způsobem snaží svůj pobyt zde legalizovat. Bylo by zavádějící spekulovat o počtu Ukrajinců pobývajících na území ČR nelegálně.

Novotná (2005, s. 311) hovoří o tom, že „...z dosavadního charakteru ukrajinské migrace v ČR lze usuzovat, že se postupem času z dosavadní pracovní migrace vyvine komunita Ukrajinců v českých zemích trvale usazených...“

V roce 1999 probíhal výzkum ukrajinské komunity v ČR, jehož výsledky shrnuli Drbohlav, Lupták, Janská a Šelepová (1999). Výsledky dotazníkového šetření prokazují, že migrace ukrajinské pracovní síly do ČR není náhodným ani krátkodobým jevem a má výrazné rysy „transnacionalizace“. Průzkum potvrdil, že k vysvětlení některých aspektů pohybu Ukrajinců do Česka lze do určité míry použít některé známé migrační teorie (zejména teorii migračních sítí, teorii institucionalismu a teorii segmentovaného pracovního trhu). Ovšem žádná z těchto teorií není schopna sama o sobě vysvětlit migrační proces v celé jeho složitosti a celistvosti. Výzkum dále ukázal, že k trvalejším vlastnostem Ukrajinců v Česku patří spíše slabé znalosti cizích jazyků, chudý kulturní život a minimální využití organizací. K integraci by měl stát mít migrační pohyby pod kontrolou, což se mu zatím moc nedaří vzhledem k vysokému počtu nelegálně pobývajících a pracujících Ukrajinců v ČR. Důležité je informovat veřejnost o tom, kdo skutečně Ukrajinci jsou a jaká pozitiva či negativa mohou do české společnosti přinést.

Fedyuk (2006) hovoří o strategii dočasných pracovních migrantů z Ukrajiny, kteří se vydávají na cestu z důvodu zlepšení své ekonomické situace v zemi původu. Protože volí pouze dočasnou migraci, neplánují také asimilaci či integraci do společnosti. Dočasnou pracovní migraci pak volí z řady důvodů: jsou stále propojeni s vlastní, kde mají svůj majetek, rodinu a příbuzné. Vzhledem k tomu, že považují svou migraci jako dočasnou, žijí a pracují v poměrně uzavřených komunitách a s přijímající společností se stýkají pouze z nutnosti.

5.3.2 RUSKÁ KOMUNITA

Migrační toky z Ruska k nám začaly proudit zejména po roce 1989. Bohatí Rusové přinesli finanční kapitál zejména do Karlových Varů a učinili z nich takřka své město. Po roce 1989 do ČR přišla také část ruské inteligence a umělci, kteří zde hledali lepší životní podmínky. V ČR se dále pohybuje skupina Rusů, kteří zde hledají především lepší materiální podmínky a snaží se zde uchytit jako podnikatelé, zaměstnanci různých firem, ale i jako pracovní síla v nekvalifikovaných profesích. (Nosková, 2005).

Drbohlav, Lupták, Janská a Bohuslavová (1999) prováděli výzkum ruské komunity v ČR. Výzkum ukázal, že Rusové v Česku představují podle prvotních, velmi sporých informací pravděpodobně spíše specifický typ imigrační komunity. V České veřejnosti je stále patrný negativistický pohled vůči všemu „ruskému“, což pramení především z nezapomenutého vpádu spojeneckých vojsk v roce 1968. Dalším z důvodů negativního postoje české veřejnosti je fakt, že na území Česka se již projevuje novodobá éra „ruského mafiánství“, srovnatelná s tradiční italskou mafií.

Výzkum (Drbohlav, Lupták, Janská a Bohuslavová, 1999) dále ukazuje, že socioekonomická situace v Rusku je jednou ze stěžejních determinant migračního pohybu a bezpochyby klíčově ovlivňuje i počet a strukturu ruské imigrační komunity v Česku. Migrační motivace Rusů do ČR je ovlivněna push faktory v zemi původu, kterými jsou nezaměstnanost, obecně snižující se kvalita života, rostoucí chudoba spolu s bezprecedentní diferenciací příjmů v neprospěch rostoucích sociálně slabých skupin, snižující se koupěschopnost, nedostupnost lékařské péče, která představuje pro většinu obyvatelstva přímou úhradu, zhoršující se zdravotní stav populace, zhoršující se dostupnost a kvalita vzdělání, rozpad společenských vztahů a permanentní hrozba ekologických, technologických nebo jiných sociálních katastrof.

Z výzkumu (tamtéž) vyplývají dále následující poznatky: V ČR se nacházejí relativně vzdělaní Rusové v mladším, případně středním věku. Tato skupina je dále typická svojí poměrně vysokou ekonomickou aktivitou, a to jak ve sféře podnikání, tak i v postavení zaměstnanců. Výrazným rysem je to, že ruští respondenti nemají větší problémy v materiálním zajištění svých rodin. Naopak, často je o imigranty movité nebo velmi movité. Nedominuje u nich v širokém slova smyslu ekonomicky motivovaná migrace, ale významem je předčí důvody spjaté s politickou nestabilitou Ruska a obavami o vlastní bezpečí díky velkému růstu kriminality. Důležitými rysy ruské migrace je existence silných sociálních vazeb a relativní izolovanost ve smyslu

omezené vnější komunikace vůči majoritní populaci a naopak rozvinuté vnitřní komunikace v rámci dané komunity. Vliv příbuzných a přátel se prolíná celým procesem migrace i adaptace daných imigrantů, a jasně se tak ověřuje platnost teorie sítí (network theory). Zkoumaný vzorek imigrantů potvrzuje minimální stupeň participace v organizacích všeho druhu, a to ať již ve směru majority, tak i překvapivě ve vazbě na vlastní etnikum.

Zdá se, že zatím skutečné ponoření se do majoritní populace plnou měrou neprobíhá. Tento proces by mohl nastat spíše v případě izolovaných nebo početně v místě omezených jednotek imigrantů nebo u nižších, méně majetných a nepodnikatelských vrstev, které se ve snaze získat zaměstnání zapojí do smíšeného pracovního kolektivu, a naučí se, nebo trvale využijí znalostí českého jazyka, který se jeví pro úspěšnou adaptaci jako nejdůležitější faktor. I přes značnou izolovanost komunity jsou však také patrné určité integrační projevy. Co se týče integrace na trhu práce procento nezaměstnaných Rusů se příliš neliší od české populace, podnikatelům se zde také daří a ti vytvářejí pracovní místa většinou pro své krajany (tamtéž).

Z uskutečněného výzkumu (tamtéž) může plynout, že přestože se prozatím celý proces integrace ruských imigrantů jeví víceméně bez větších problémů, jejich touha dále posilovat integrační tendence posunem k trvalejším formám povolení pobytu (přes povolení k trvalému pobytu až ke konečné naturalizaci) nemusí být vůbec přímočará, respektive samotnými imigranty naplněná. Znalost češtiny je na špatné úrovni, spíše spoléhají na znalosti ruštiny u české populace. Velmi malou měrou je zastoupena imigrace ruských cirkulačních pracovníků, jejíž charakter je pravděpodobně velmi podobný ukrajinské pracovní cirkulační migraci.

5.3.3 VIETNAMSKÁ KOMUNITA V ČR

První vietnamští pracovníci se v bývalém Československu začali usazovat již před rokem 1989. Tehdejší Československo z důvodu plnění pětiletých plánů a nedostatku domácí pracovní síly, začalo zaměstnávat zahraniční pracovníky na základě systému mezivládních dohod. Vietnamští pracovníci zde působili ve strojírenském, hutnickém, textilním, chemickém a potravinářském průmyslu. Po revoluci v roce 1990 došlo z české strany k ukončení těchto dohod a bylo požadováno, aby se pracovníci vrátili zpět do své vlasti. Z toho důvodu vláda ČSFR poskytla vietnamské straně humanitární pomoc ve výši 400 milionů korun na vytvoření pracovních míst pro vietnamské pracovníky, kteří předčasně ukončili pracovní poměr v československých organizacích (Boušková, 2005).

Po roce 1989 se v ČR vietnamská komunita snažila prosadit zejména v podnikatelských aktivitách. K tomu uvádí Linh (2007, s. 7), že „při slově Vietnamec se každému Čechovi asi nejdříve vybaví obraz drobného Asiata stojícího u stánku a s úsměvem na tváři snažícího se přilákat zákazníky svou krkolomnou češtinou. Stánky s levným oblečením už mají svou zlatou éru dávno za sebou. Nastupuje nadvláda hypermarketů a Vietnamci se snaží přizpůsobit době tím, že se stěhují do kamenných obchodů a zůstávají u oblečení nebo se zaměří na úplně jiný sortiment, nejčastěji na ovoce a zeleninu, potraviny, trafiky s tabákem a novinami nebo rychlé občerstvení.“

Výjimkou však nejsou ani ilegální vietnamské podnikatelské praktiky. Baar a Krečmerová (2005) poukazují na vietnamský organizovaný zločin, který v ČR funguje v podivné a komplikované provázanosti s komunitou „prostých“ vietnamských občanů. V určitých aktivitách vietnamské podsvětí zdatně konkuruje organizovanému zločinu čínskému, ruskému i ukrajinskému. Vietnamská komunita má své „bosse“ neboli zástupce, kteří zajišťují za komunitu obvykle veškerou komunikaci s českými úřady, policií, zdravotnickými zařízeními apod. Ti znají fungování české byrokracie a vyznají se dobře v legislativě. Bossové zajišťují také řešení vnitřních sporů v rámci komunity. Policie ČR je často postavena před fakt, že Vietnamci si většinou své spory chtějí řešit jen sami mezi sebou. V posledních letech však došlo k velmi pozitivnímu obratu, protože čím dál víc vietnamských imigrantů se snaží distancovat od světa organizovaného zločinu, řádně platit daně, posílat své potomky do českých škol, vybudovat pro sebe a své rodiny poctivé zázemí.

„Přestože soužití českého a vietnamského etnika nevykazuje závažnější problémy, celkově se Vietnamci do většinové společnosti příliš neintegrují, ve srovnání s jinými

komunitami z kulturně odlišného prostředí je však stupeň integrace nejvyšší. Stanislav Brouček z Etnologického ústavu Akademie věd si myslí, že důvodem je kombinace jazykové bariéry a toho, že většina Vietnamců zde stále žije v jakémisi provizoriu, v domnění, že se dříve či později stejně vrátí do vlasti. Ze strany Čechů je hlavní překážkou integrace to, že se s Vietnamci setkávají vesměs jen na tržnicích, nepřijímají je jako součást své společnosti. A to platí i v případě Vietnamců, kteří se již stali českými občany. Z vietnamského pohledu se sice ČR vůči Vietnamcům chová dost vstřícně, Češi ale přezíravě“ (Baar, Krečmerová, 2005, s. 278).

Hofírek a Nekorjak (2007) označují současnou migraci Vietnamců do ČR jako pobytovou, která se týká většinou těch legálně příjíždějících, kteří se chtějí v ČR natrvalo usadit. Po nějaké době pak za nimi pak příjíždějí jejich rodinní příslušníci. Postupem času se zde narodí jejich děti, které pak procházejí českým vzdělávacím systémem. Vietnamské děti tak v ČR vytvářejí již druhou generaci imigrantů. Z toho důvodu, jak uvádí Černík (2007), tato komunita podstupuje radikální kulturní změny jako je rychlá ztráta rodného jazyka a rozklad její uzavřenosti. To v podstatě z výzkumu dokazují i Baar a Krečmerová (2005), kteří uvádějí, že i přesto, že jsou sice vietnamské komunity stále silně uzavřeny do sebe, je možné, že se tato situace v blízké budoucnosti změní. O dalším vývoji bude rozhodovat dorůstající generace vzdělávaná v českých školách. Lze se domnívat, že bude s největší pravděpodobností usilovat o větší otevřenost, o silnější integraci do společnosti, o lepší přijetí společností. Jde o relativně nový poznatek získaný na základě komunikace s některými zástupci vietnamských komunit, přičemž předpokládáme, že časem dojde k jeho potvrzení reálnou situací.

5.3.4 ČÍNSKÁ KOMUNITA

Číňané začali přicházet do bývalého Československa již za socialistické éry. Jak uvádí Moore (2002) jednalo se zejména o mladé lidi, kteří byli nespokojeni s omezenou společenskou mobilitou a jednotvárnou prací ve státním sektoru. Vycestování chápali jako příležitost pro získání nových zkušeností v cizině a rozšíření svých znalostí. Mnoho z nich se po několika letech vrátilo do Číny. Migrační zkušenost pro ně znamenala navýšení sociálního a kulturního kapitálu (pracovní zkušenosti ze zahraničí, nově nabyté jazykové znalosti), který mohli po návratu do Číny proměnit v kariérní postup a zvýšení společenského statusu a prestiže mezi kolegy a spolupracovníky doma.

Po sametové revoluci v roce 1989 k nám proudily migrační toky z Číny přes Maďarsko. ČR pro čínskou komunitu představovala terra incognita – neboli zemi neznámou. Pro mnoho usazených Číňanů, se ČR stala první přechodnou (tranzitní) zemí v rámci jejich plánů za ekonomickou invazí do zbytku Evropy, USA nebo Kanady (Černík, 2007).

Obuchová (2003) na základě výzkumu čínského etnika prováděného v ČR, rozlišuje 4 skupiny čínských přistěhovalců podle doby příchodu a hlavní charakteristiky skupiny:

Doba příchodu do ČR	Hlavní charakteristiky skupiny
Číňané, kteří přišli do ČR před rokem 1989	Založili zde rodiny a získali české občanství, ovládají úřední jazyk, častokrát vystupují jako prostředníci mezi majoritou a novou emigrací
Čínští bohemisté nebo ti, kteří kdysi v Československu získali vzdělání a vrátili se sem po roce 1989	Dobrá nebo obnovená znalost češtiny i zdejších poměrů, ve srovnání s první skupinou mají pevnější či pravidelnější kontakty se zemí původu, působí především ve sféře služeb
Číňané, kteří přijeli z třetích zemí krátce po roce 1989 a zůstali zde, později si přivezli rodiny nebo žijí ve smíšených manželstvích	Více nebo méně se už adaptovali, vytvořili si uspokojivé podmínky k zajištění existence, většinou samostatně podnikají v oblasti importu a exportu či stravování, působí v intelektuálně zaměřených povoláních
Zatím neusazená ekonomická migrace posledních let, která přijíždí přímo z ČLR	Většinou bez rodin, s původním záměrem krátkodobého pobytu, pracují hlavně jako zaměstnanci ve firmách svých krajanů

Zdroj: Obuchová, Čínská komunita v České republice 2003.

V čínské komunitě existuje „podnikatelská specializace“ podle domovských obcí jednotlivých migrantů. Migranti z Če-t'iangu se specializují na restaurace a podnikání v oboru pohostinství. Z Fu-t'ienu se zase zaměřují především na stánkový prodej textilního a obuvnického zboží, oděvů a kožené galantérie dováženého přímo z ČLR. Číňané z velkých měst patří zpravidla mezi nejvzdělanější a snaží se prorazit

v intelektuálně zaměřených činnostech nebo patří do kategorie velkopodnikatelů. Objevují se zde i studenti na vysokých školách a stážisté (Obuchová, 2003).

Někteří Číňané jsem přicházejí také ilegálně díky organizovaným převaděčům přes hranice, do čehož bývá často zapojena i domácí složka. ČR není cílovou stanicí ilegální migrace, vzhledem ke své poloze slouží jako vhodný tranzitní bod pro pašování lidí do západní a jižní Evropy. Převaděči hodně využívají služeb vietnamských gangů, které na českém území působí delší dobu než gangy čínské a dle informací se vyznačují větší krutostí ke svým „svěřencům“ (Obuchová, 2002).

Analýza ekonomických aktivit zahraničních Číňanů a vysvětlení jejich „obchodnického ducha“ většinou vycházejí ze dvou pozic – strukturální a kulturní. Strukturální vysvětlení „podnikavosti“ čínských imigrantů je založeno na postavení migrantů v sociální struktuře majoritní společnosti. Jako nově příchozí bez pevných vazeb, bez znalosti jazyka a kultury nové země, Číňané neměli jinou možnost než si skrze své podnikání vytvořit pracovní příležitosti pro sebe, svou rodinu a přátele. V podnikání se stali brzy soběstačnými, ale jejich uzavření se do tzv. „etnické ekonomiky“ současně vedlo k další izolaci a segregaci v rámci majoritní společnosti. Tmel etnické ekonomiky tvořila kulturní blízkost, společný jazyk a sdílené ambice. Někteří Číňané začínají v ČR pracovat pro své krajany v rámci etnické ekonomiky, aby získané poznatky využili pro své budoucí podnikání v ČR (Moore, 2002).

Etnická ekonomika má svou vlastní dynamiku a paralelní strukturu závislou na ekonomice majoritní společnosti. I když etnická ekonomika vytváří pracovní příležitosti pro nově příchozí migranty, kteří kvůli nedostatku jazykových znalostí a kontaktů mají velmi malé šance na uplatnění na trhu práce v hostitelské zemi, přispívá na druhé straně také k prohlubování jejich izolace vůči majoritní společnosti. Další nevýhodou je absence právní ochrany před zaměstnavateli z řad krajanů, kteří často bezohledně využívají závislého postavení nových migrantů (tamtéž).

Obuchová (2003) na základě výzkumu čínské komunity v ČR uvádí, že lidé s rodinami mají tendenci zůstat v ČR déle než jednotlivci. Většina respondentů udržuje pravidelné kontakty se svými příbuznými v ČLR prostřednictvím dopisů, telefonicky i osobně. Dá se říci, že stejně jako v jiných částech světa, vystupují Číňané u nás jako „neviditelná minorita“, do značné míry uzavřená majoritní společnosti. Spoléhají se sami na sebe, a pokud potřebují pomoc, obracejí se na své krajany. Zkušenost je totiž poučila, že české úřady nemají zájem řešit jejich problémy. Celou situaci ještě ztěžuje jazyková bariéra. Mladší generace má lepší znalost češtiny, rodiče své děti posílají buď

do českých škol nebo alespoň na odpolední kurzy, aby jim tak pomáhali v komunikaci s většinou společností, zejména s úřady.

Lze předpokládat, že čínská komunita už zůstane součástí naší společnosti a v budoucnosti se výrazněji zapojí do sociálního, ekonomického a kulturního života u nás. Je důležité se na tuto situaci připravovat a působit jednak směrem k čínské menšině, ale též směrem k domácímu obyvatelstvu, protože zatím ve veřejném mínění převládá názor, že zde Číňané pobývají pouze dočasně a jsou součástí „mafíánských sítí“ či krutých asijských gangů. Statistiky však dokládají, že čínská komunita neobsahuje kriminogenní faktor ve větší míře než je obvyklé. To je také způsobeno faktem, že Číňané své spory řeší pouze uvnitř komunity (tamtéž).

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 Cíl výzkumu

Výzkumná otázka:

Jaké jsou sociální problémy zaměstnanců ze třetích zemí, kteří jsou aktivní na českém trhu práce?

Hlavní cíl

Pokusit se na základě teoretického rámce identifikovat skutečné sociální problémy pracovních imigrantů v ČR. Tyto problémy pak v rámci jednotlivých státních příslušností mezi sebou porovnat, poukázat na společné či úplně rozdílné.

Z definovaného cíle hlavního lze odvodit další cíle výzkumu, které jsou pro pochopení předkládaného jevu v jeho celistvosti velmi důležité.

Dílčí cíle

Zjistit, které další sociální problémy navazují na problémy související primárně se zaměstnáním cizinců, neboť ovlivňují jejich další kvalitu života v ČR. Tyto problémy budou opět porovnány.

Vysvětlit, proč sociální problémy zaměstnanců ze třetích zemí v ČR vznikají.

Objasnit, jak se zaměstnanci ze třetích zemí snaží uvedené problémy řešit.

Pokusit se odhalit či přistěhovalci volí strategii cirkulační pracovní migrace nebo usilují (případně i s jejich rodinami v zemi původu) o trvalé usídlení v ČR.

Pokusit se na základě analyzovaných dat navrhnout kroky či opatření, které by mohly současné sociální problémy zmírňovat či jim v některých případech zcela předcházet.

Ve výzkumu jsem nestanovila žádné hypotézy, protože vycházím zejména z vlastní praxe sociální pracovnice poskytující poradenství cizincům. Z toho důvodu mohu sociální problémy a další problematiku předpokládat již dopředu a nebylo by účelné si v tomto případě hypotézy stanovovat. Proto chci zejména jednotlivé sociální problémy mezi sebou porovnat a to v závislosti na státní příslušnosti respondentů a předložit je čtenáři jako komplex tak, aby došlo k detailnější a ucelené představě o zkoumané problematice. Předpokládám, že v průběhu výzkumu může dojít ke zjištění zcela nových poznatků, které pak budou uvedeny v závěru celé práce.

6.2 Výzkumný vzorek

Do výzkumu bylo zahrnuto 8 cizinců ze třetích zemí působících na českém trhu práce v postavení zaměstnanců. Imigranti byli vybráni z Jihočeského kraje, kde mají všichni povolení k pobytu. Realizace výzkumu a jeho zpracování bylo naplánováno na jaro 2009. Při výběru jsem volila záměrně Jihočeský kraj vzhledem k poměrně vysokému počtu cizinců ze třetích zemí, kteří zde pracují a pobývají. Dalším důvodem bylo, že v Českých Budějovicích pracuji v organizaci, která se zabývá sociálním a právním poradenstvím cizinců, tudíž jsem při vzorkování mohla vybírat z řad svých klientů. Někteří respondenti však museli být osloveni prostřednictvím dalších neziskových organizací působících také ve městě České Budějovice.

Výběr byl proveden účelově a zohledňoval následující kritéria: působení na českém trhu práce v postavení zaměstnance, státní příslušnost, pobytový status, pohlaví, skutečnost, zda má respondent v zemi původu nukleární rodinu (tzn. děti, manžela či manželku) a skutečnost, že respondent je klientem neziskové organizace poskytující sociální a právní poradenství cizincům.

Dohromady byli do výzkumu zahrnuti 3 pracovní imigranti z Ukrajiny, 2 pracovní imigranti z Vietnamu, 2 pracovní imigranti z Mongolska a 1 azylant ze Súdánu. Výběr národností cizinců nebyl volen náhodně, ale vzhledem ke statisticky nejčetnějšímu zastoupení komunit na českém trhu práce. Záměrně byli vybráni 3 příslušníci ukrajinské národnosti, neboť jejich počet se po roce 1989 v ČR stále zvyšuje a v současné době tvoří nejpočetnější komunitu v ČR. Počet Vietnamců sice mnohem převyšuje počet Mongolů v ČR, ale i tak zdaleka nedosahuje počtu ukrajinských státních příslušníků. Výběr azylanta se neřídil zemí původu, ale pouze skutečností, že se jedná o zaměstnance na trhu práce v ČR, který má současně v zemi původu rodinu.

Při výběru pohlaví respondentů jsem záměrně do výzkumu zahrнула z každé národnosti (krom Súdánu) jednu ženu, protože se počet pracujících žen – cizinek v ČR neustále zvyšuje. Dalším důvodem pro výběr žen bylo jejich rovné postavení s muži na trhu práce.

Při výběru rodiny v zemi původu jsem záměrně vybrala muže, protože stále ještě převyšují počet žen odcházejících ze země původu z ekonomických důvodů s cílem zabezpečit rodinu. Tento výběr nám pomůže objasnit problematiku kontaktu s rodinou.

Druh pobytu respondentů v ČR (dlouhodobý x trvalý) byl vybrán vzhledem k objasnění problémového okruhu týkajícího se kontaktu s rodinou. Osoby s dlouhodobým pobytem pomohou lépe osvětlit otázku volby strategie imigrantů po příchodu do ČR (strategie cirkulační pracovní migrace x trvalé usídlení).

Závěrem lze shrnout, že výběr byl proveden účelově vzhledem k pochopení zkoumaného jevu ve vztahu na teoretický rámec výzkumu. Vzorek výzkumu jistě nebude směřovat k pochopení a zobecnění problémů přistěhovalců na všechny komunity působících v ČR, ale bude sloužit k hlubšímu pochopení a srovnání problémů pracovních imigrantů vybraných státních příslušností.

Tabulka č. 1: Vzorek respondentů

Státní příslušnost	Pohlaví				Celkem
	Muži		Ženy		
	Dlouhodobé vízum/dlouhodobý pobyt	Trvalý pobyt	Dlouhodobé vízum/dlouhodobý pobyt	Trvalý pobyt	
Ukrajina	1 (má rodinu)	1	1		3
Vietnam	1 (má rodinu)	-	1	-	2
Mongolsko	1 (má rodinu)	-	1	-	2
Súdán	-	1 (azylant)	-	-	1
Celkem	3	2	3	-	8

6.3 Metodika výzkumu

Za metodologii byl zvolen kvalitativní výzkum, konkrétně mnohopřípadová studie. Mnohopřípadové studie bylo využito zejména pro potřeby srovnání problémových oblastí jednotlivých případů do této studie zahrnutých. Byla tedy provedena komparativní mnohopřípadová studie, která má za cíl dobrat se určitých závěrů mající vztah k teorii, resp. samotným případům. Celý výzkum probíhal na základě předchozího studia odborné literatury a vlastní praktické zkušenosti, aby zkoumaná oblast nebyla zcela neznámým polem a umožnila tak získání relevantních dat a závěrů.

V komparativní případové studii bylo využito techniky individuálních strukturovaných tématických rozhovorů. Strukturovaný rozhovor se dle Hendla (2005) skládá z řady pečlivě formulovaných otázek a je vhodný pro minimalizaci variací otázek kladených dotazovanému. Strukturovaný rozhovor dle autora redukuje pravděpodobnost, že se data získaná z rozhovorů budou výrazně strukturně lišit.

Záměrně jsem využila metody strukturovaného rozhovoru, neboť umožňuje srovnání jednotlivých případů do výzkumu zahrnutých. Tato technika rovněž umožňuje lépe data analyzovat a porovnávat a je méně časově náročné než ostatní techniky.

Při výběru této techniky jsem rovněž vzala v úvahu jazykovou bariéru respondentů, protože při využití jiných technik (např. dotazníku) by mohlo dojít k nepochopení pokládaným otázkám a k jeho malé návratnosti. Pokud by bylo využito např. nestandardizovaného dotazování, nemohlo by dojít k porovnání jednotlivých dat, resp. případů. Dále by mohlo dojít k rozvolnění celého průběhu výzkumu a velké časové náročnosti pro respondenta a tazatele.

Rozhovory s cizinci byly provedeny v prostorách neziskové organizace poskytující právní a sociální poradenství cizincům, která je současně mým pracovištěm. Všechna data získaná z rozhovorů byla nahrávána na mp3 přehrávač a poté přenesena do počítače.

Pro účely výzkumu jsem vytvořila 2 varianty strukturovaných rozhovorů s ohledem na respondentovu rodinu (manželka a děti) v zemi původu. Obě varianty rozhovoru se tedy lišily pouze v tomto faktoru. Ostatní témata a otázky byly pokládány tak, aby umožnily srovnání jednotlivých případů. Protože byl do výzkumu zahrnut také jeden azylant, některé otázky zejména týkající se důvodů a uskutečnění odjezdu ze

země původu nejsou vzhledem k ostatním případům srovnatelné díky zcela odlišnému příchodu do země a pobytovému statusu.

Otázky ke strukturovanému rozhovoru byly již před rozhovorem tématicky rozčleněny do okruhů podle jednotlivých sociálních problémů uvedených v teoretické části práce. **Otázky se zaměřovaly na tyto témata a současně zkoumané okruhy: důvody a uskutečnění odjezdu ze země původu, zaměstnání, bydlení, zdraví a zdravotní péče, komunikace, kontakt s rodinou a integrace do české společnosti, doplňující a shrnující otázky.**

Pro některé respondenty byl, vzhledem ke krátkodobosti pobytu a současné nedostatečné znalosti českého jazyka, zajištěn tlumočnick. Jednalo se o tlumočnick přímo z mongolské a vietnamské komunity, kteří asistovali u 4 rozhovorů. Tlumočnicka si na mou žádost zajistili sami respondenti. Ve všech případech se jednalo o známého z komunity. Jeden rozhovor byl veden v anglickém jazyce a ostatní česko-rusky. I přesto, že u některých rozhovorů byl přítomen tlumočnick, nebyla tak porušena etika výzkumu, zejména anonymita dotazovaného, neboť tlumočnicka si zvolil respondent sám na základě dobrovolnosti.

Před započatým rozhovorem byl každý z respondentů ujištěn, že rozhovor a získané výsledky jsou anonymní, tudíž nemusí mít strach v případě určitých citlivých informací, že dojde k jejich vyzrazení. V průběhu výzkumu byly využity pouze nejnnutnější upřesňující otázky, které byly důležité v případě nedorozumění. Na druhou stranu byl však na počátku každý respondent upozorněn na to, že by bylo dobré se ke každé otevřené otázce vyjádřit co nejvíce. Na konci rozhovoru byly rovněž užity doplňující a shrnující otázky.

6.4 Výsledky výzkumu

Ještě před samotnou prezentací výsledků zkoumání bych ráda uvedla, jakým způsobem budou předkládané výsledky strukturovány. Sbíraná data byla strukturována podle jednotlivých oblastí, v nichž se předpokládají problémy imigrantů, rozhodnutí a realizace odjezdu ze země původu a možná integrace do české společnosti. Za každou problémovou oblast pak budou analyzována data každého jednotlivého případu shrnující formou, přičemž pro pochopení některých důležitých událostí budou doplněny přímými výpověďmi respondentů. Potom budou některé jednotlivé případy dle problémových oblastí porovnány a dojde k vytvoření významných závěrů, ale i popisu dalších zjištění.

Na základě výběru respondentů, který byl zatím předložen v teoretické rovině, uvádím konkrétní údaje o zkoumaných případech tak, aby byly předkládané výsledky přehledné a srozumitelné. Jména respondentů byla v důsledku zachování jejich anonymity záměrně pozměněna.

Souhrnné identifikační údaje respondentů

Tabulka č. 2: Souhrnné identifikační údaje respondentů

Identifikační Údaje	Případ 1	Případ 2	Případ 3	Případ 4	Případ 5	Případ 6	Případ 7	Případ 8
Jméno	<i>Sergej</i>	<i>Svitlana</i>	<i>Roman</i>	<i>Tuan</i>	<i>Mai</i>	<i>Ochir</i>	<i>Sarangerel</i>	<i>Nader</i>
Pohlaví	muž	Žena	Muž	muž	žena	Muž	žena	muž
Státní příslušnost	Ukrajina	Ukrajina	Ukrajina	Vietnam	Vietnam	Mongolsko	Mongolsko	Súdán
Věk	32 let	20 let	41 let	30 let	22 let	29 let	28 let	33 let
Pobytový status	dlouhodobý	dlouhodobý	trvalý	dlouhodobý	dlouhodobý	dlouhodobý	dlouhodobý	azyl
Vzdělání	VŠ nostrifikována	VŠ nostrifikována	SŠ nenostrifikována	SŠ nenostrifikována	ZŠ	SŠ nenostrifikována	VŠ nenostrifikována	ZŠ
Rodinný stav	ženatý	svobodná	rozvedený	ženatý	svobodná	ženatý	svobodná	ženatý
Rodina v zemi původu	ano	Ne	ano	ano	Ne	Ano	ne	ano

Pozn.: Nostrifikace znamená uznání rovnocennosti zahraničního vzdělání českou vzdělávací soustavou. Pokud je u typu vzdělání uvedeno „nenostrifikováno“, má se za to, že respondentovi nebylo vzdělání, které získal v zemi původu, v ČR uznáno nebo o to ani nežádal.

1. Důvody a uskutečnění odjezdu ze země původu

Případ 1: Sergej

Sergej pochází z menšího města z Ukrajiny. Na Ukrajině má manželku a dítě a před odjezdem žil pohromadě společně s jeho rodiči. Do ČR se rozhodl přijet z důvodu lepší ekonomické situace u nás. Chtěl rodinu lépe zabezpečit. Na Ukrajině pracoval jako strojní inženýr, ale málo si prý vydělal. Českou republiku volil, protože už zde pracovali jeho známí a nějakou tu korunu přeci jenom poslali domů na přilepšenou. Dalším důvodem odjezdu byla také poměrně malá geografická vzdálenost ČR od Ukrajiny.

Sergej si dlouhodobé vízum zařídil díky zprostředkovateli, o kterém se dozvěděl od svého kamaráda, který už v ČR pracoval. Se zprostředkovatelem žádnou smlouvu neuzavřel. V ČR Sergej pobývá téměř 3 roky.

Sergej: „Agent (myslí tím zprostředkovatele) slíbil, že když zaplatím, zařídí mi vízum i jiný věci a já se nemusím o nic starat. Vízum mě stálo 11 000,--. Kamarádi říkali, že je to dobrá cena, někdo chce víc.“

Sergej: „, Jak to chodí u vás (myslí tím život v ČR) jsem před odjezdem moc nevěděl. Známy, který mi řekl o zprostředkovateli, mi tvrdil, že když budu zprostředkovatele poslouchat a hlavně platit, nemusím se o nic starat. Všechno zařídí on.“

Případ 2: Svitlana

Svitlana žije v ČR téměř 2 roky. Pochází z Ukrajiny, z města s počtem cca 20 000 obyvatel. Svitlana na Ukrajině pracovala jako učitelka německého jazyka a vydělala si tak málo, že se rozhodla odjet za prací do ČR. Na Ukrajině nemá manžela, přítele ani děti, proto pro ni byla volba odjezdu celkem jednoduchá.

Svitlana si vízum v ČR zařídila přes zprostředkovatele, se kterým se přímo znala a vkládala do něj velkou důvěru. Zprostředkovatel jí slíbil, že za ní všechno zařídí, pokud ho bude poslouchat a vydělá si tak prý slušné peníze. Písemnou smlouvu se zprostředkovatelem prý na Ukrajině neuzavřela.

Svitlana: „Kolja (zprostředkovatel) mi slíbil, že vyřídí vízum, práci a bydlení a pomůže i s jinými věcmi. Tak to zařídil a já přijela sem (myslí tím do ČR). Zaplatila jsem mu na začátku 10 000 Kč. Kolja říkal, že to není moc. Já mu věřila.“

Světlana: „*Jak vypadá život a práce v Česku, jsem nevěděla. Kolja mi slíbil, že budu pracovat jako dělnice v továrně a vydělám mnohem víc než doma.*“

Případ 3: Roman

Roman pochází z Ukrajiny a v ČR žije již 6 let. Do ČR přijel, aby se měl prý lépe. Před odjezdem pracoval jako skladník. Na Ukrajině si vydělal málo a hlavně se chtěl podívat jinam. Roman má na Ukrajině 2 děti. S manželkou je rozvedený. Kamarádi mu na Ukrajině řekli, kdo mu zařídí vízum a práci v ČR.

Roman: „*Šel jsem za mafiánem (zprostředkovatelem), o kterém mi řekli doma kamarádi. Sám jsem to zařizovat nechtěl. Je to moc starostí a hlavně dlouhé čekání. Ten mi zařídil vízum, které mě stálo 8 tisíc korun.*“

Roman: „*Nějaký informace o vás (o ČR) jsem měl už doma. Kamarádi říkali, že budu pracovat určitě rukama. Taky říkali, ať si dám pozor na mafiána, že mě může okrást.*“

Případ 4: Tuan

Tuan pochází z Vietnamu, kde pracoval v zemědělství. V ČR je téměř rok, takže zde stále pobývá na základě víza. Vízum mu vyřídili náboráři ze zprostředkovatelské agentury v zemi původu, se kterými prý uzavřel písemnou smlouvu. Nejdřív byl ve Vietnamu ve výcvikovém středisku, kde ho jako dělníka měli připravit na práci v ČR. Součástí výcvikového kurzu byla i minimální výuka českého jazyka.

Tuan vysvětluje: „*Přišli dobře vypadají Vietnamci, náboráři a řekli že v Česku dobře vydělám, tak jsem s rodinou souhlasili a jel jsem.*“

O ČR před příjezdem neměl vůbec žádné informace. Šlo mu výhradně o tom, aby zde mohl pracovat. Ve Vietnamu má 3 děti a manželku, které potřebují peníze. ČR byla pro Tuana bohatou, vysněnou zemí. „*S agenturou jsem podepsal smlouvu, že vydělám 800 USD měsíčně v Čechách.*“

Tuan: „*Agentuře jsem za vízum dal 8 000 dolarů (amerických). Dali mi na to smlouvu, ta byla ale jen na 4 000 USD. Tak ten zbytek peněz šel asi agentuře v Česku.*“

Tuan: „*Chtěl jsem do Česka. V agentuře říkali, že tady už nebude bída a že je Česká republika bohatá.*“

Tuan: „*Na cestu k vám jsem si půjčil od lichvářů, hodně jsem se zadlužil, nějaké věci jsem musel i prodat. Doufal jsem, že tady hodně vydělám, když všichni říkali v Česku je dobře.*“

Případ 5: Mai

Mai přišla do ČR přes zprostředkovatelskou agenturu. Pochází z většího města a o agentuře si dočetla v novinách. V ČR je již přes 2 roky, ale pořád se bojí, že přijde o vízum a bude muset domů. Ve Vietnamu nemá děti ani manžela. Bydlela tam s rodiči a pracovala jako servírka za velmi málo peněz. Agentura jí slíbila, že se bude mít v ČR „jako v ráji“. Dle slov Mai s agenturou v zemi původu žádnou smlouvu neuzavřela. „*Jenom jsme se dohodli, kolik bude stát vízum a práce.*“ Za cestu do ČR zaplatila přes agenturu 9 500 USD.

Mai: „*Na cestu jsem si musela půjčit od rodiny a přátel. Je to hodně peněz za vízum, ale prý tady budu bohatá. To říkala agentura.*“

Mai: „*Nevím, jak to chodí v Česku, myslím zákony a tak. Jen doufám, že dost vydělám, abych zaplatila dluh doma.*“

Případ 6: Ochir

Ochir pochází z malé vesnice z Mongolska. V Mongolsku má 4 děti, ženu a malé hospodářství. V ČR je něco málo přes rok. Pro odchod z Mongolska se rozhodl společně se svou rodinou z čistě ekonomických důvodů. O práci v Čechách se dozvěděl od rodiny z vedlejší vesnice. Od sousedské rodiny z nedaleké vesnice získal kontakt na zprostředkovatelskou agenturu.

ČR jako cílovou zemi volil z toho důvodu, že vyřízení víza je sem levnější než např. do Japonska nebo Jižní Koree. Za zprostředkování musel samozřejmě zaplatit.

Ochir: „*A agenturou jsem uzavřel písemnou smlouvu a dohromady jsem zaplatil 1 800 USD, ale dlouho to trvalo. Musel jsem si na to půjčit a tak jsem se bál, že nakonec nikam neodjedu. No povedlo se, i když...*“

Ochir: „*Že budu muset tvrdě pracovat jsem věděl už před příjezdem. Jak to tady chodí, jsem nevěděl. Slíbili mi práci.*“

Případ 7: Sarangerel

Sarangerel je rok a půl v ČR. V Mongolsku těsně před příjezdem dokončila studium vysoké školy. Manžela, ani děti prý doma nemá, o Česku slyšela jen to, že si tady hodně vydělá. „*Taky jsem se chtěla podívat do Evropy, slyšela jsem doma, že je hodně bohatá.*“

Mongolská agentura, se kterou uzavřela Sarangerel smlouvu slíbila, že jí zařídí vízum a pracovní povolení a bude pracovat jako šička. „*V Mongolsku mi v agentuře slíbili, že si vydělám 1000 USD měsíčně.*“. V ČR ji po příjezdu ukrajinský agent dovezl na ubytovnu a ukázal jí práci. „*V ČR si nás měla převzít jiná agentura, která se měla postarat o bydlení a práci.*“

O tom, jak vypadá život v České republice neměla Sarangerel žádné představy. „*Všichni jen říkali, že se tady budeme mít dobře, že tady zbohatneme.*“

Sarangerel: „*V novinách jsem našla agenturu, která nabízela legální práci v Česku. Tak jsem tam zašla a chtěli po mě 1 500 Eur. Musela jsem si půjčit.*“

Sarangerel: „*Doufám, že práce tady bude. Někteří Mongoli prý museli jít domů, už tady pro ně nebyla práce. Pořád doufám, že u mě tak nebude. Nevím, jak ty dluhy doma pak splatím.*“

Případ 8: Nader

Nader pochází ze Súdanu, kde má manželku a dceru. Nader se do ČR dostal jako uprchlík díky probíhající občanské válce mezi jednotlivými kmeny v Súdánu, kde byla porušována základní lidská práva obyvatel.

Nader mi dále o situaci v zemi původu nechtěl vyprávět zřejmě díky brutálním zážitkům, které otřásl celým jeho životem. Pouze vypověděl o rodině v zemi původu, o tom, že v Súdánu farmařil a azyl v ČR získal v roce 2007. Dohromady v ČR pobývá něco málo přes tři roky.

Porovnání a shrnutí jednotlivých případů

Motivem příjezdu do ČR téměř všech respondentů, vyjma azyllanta, kterého v tomto případě nelze s ostatními porovnávat, byla horší ekonomická situace a životní úroveň v zemi původu. Respondenti si také zařídili příchod do ČR prostřednictvím zprostředkovatelských či pracovních agentur v zemi původu, v případě ukrajinských pracovníků většinou přes zprostředkovatele jako jednotlivce. Z uvedeného je patrné, že agentury v Asii budou spíše právnické osoby zcela legálního či pololegálního charakteru. Každý z respondentů rovněž musel za služby agentury či zprostředkovatele zaplatit. Samozřejmě čím větší vzdálenost země původu od země hostitelské, tím vyšší částka za zprostředkování víza.

Žádný z ukrajinských respondentů neuzavřel se zprostředkovatelem jakožto jednotlivcem písemnou smlouvu. Oproti tomu někteří asijsí pracovníci smlouvu s agenturou v zemi původu uzavřeli. Z toho je možné usoudit, že asijské zprostředkovatelské agentury legálně založené firmy, zatímco ukrajínští zprostředkovatelé většinou nemají na tuto činnost povolení.

Na cestu se vydali všichni respondenti, vyjma azylanta, neinformováni, ale hnáni touhou po lepší ekonomické situaci a vyšších výdělcích v cílové zemi, protože musí vyživovat svou rodinu v zemi původu nebo se sami chtějí mít v hostitelské zemi lépe. Těmto příčinám odchodu z domovské země by na první pohled mohla odpovídat *neoklasická ekonomie migrace* či *nová ekonomie*, kdy lidé migrují právě díky rozdílům ve mzdách v obou zemích.

Alarmující skutečností je, že všichni asijsí respondenti se museli před příchodem do ČR zadlužit, aby zaplatili velmi vysoké počáteční výdaje spojené s vycestováním. To se v případě ztráty zaměstnání v ČR v důsledku ekonomické krize může stát pro stát nebezpečné, protože zde může setrvat mnoho asijských pracovníků nelegálně a participovat tak v šedé ekonomice, aby měli z čeho v zemi původu zaplatit své dluhy.

I přesto, že Ukrajina není od ČR příliš geograficky vzdálená, mají podobný jazyk a kulturu, neměli ukrajínští respondenti téměř žádné informace o pracovních a životních podmínkách v ČR. Ukrajincům byly většinou slibovány vysoké výdělky. Asiatům byla malována růžová budoucnost a bohatství jejich i ČR, jakožto celé Evropy.

2. Zaměstnání

Případ 1: Sergej

Sergej v současné době pracuje v Českých Budějovicích v továrně na výboru plastových oken jako dělník. Tuto práci mu rovněž obstaral ukrajinský zprostředkovatel. Sergej dále vypověděl, že v ČR již pracuje od příjezdu na třetím místě. Předtím pracoval na stavbě a pak v továrně, kde balil potraviny. Všechna místa změnil přes zprostředkovatele, který mu také zároveň v ČR prodlužoval povolení k pobytu.

Sergej: „*Když jsem poprvé přijížděl do ČR, měl jsem strach, že na mě na nádraží nikdo nebude čekat. Byl tam ukrajinský agent, který mi ukázal práci a ubytovnu.*“

Sergej: „Po celou dobu, co jsem pracoval v ČR jsem si bohužel moc nevydělal. Měl jsem okolo 40 – 55 Kč na hodinu. Peníze na život tady mi celkem stačili, snažil jsem se šetřit, jak to šlo.“

Sergej dále uvedl, že pracoval někdy i 16 hodin denně. „To bylo na začátku, když bylo práce víc. Ted' jsem v práci tak 8 – 12 hodin denně, je to různé, pracuju na směny. Někdy se stalo, že jsme měli končit, pak přišel klient a řekl, že je práce moc a proto musíme zůstat až do večera.“

Sergej uvedl, že vždy za odvedenou práci dostával někdy zaplaceno méně než bylo s klientem dohodnuto. „Měl jsem třeba dostat na ruku 20 000 Kč, přišel klient a řekl, že mi musí půlku vzít na prodloužení nějakých papírů. Nevěděl jsem ani kterých, tak jsem dostal jen 10 000 Kč.“

Sergej dále vypověděl, že v zaměstnání v ČR v podstatě nikdy spokojen nebyl. „Někdy jsme dřeli od nevidím do nevidím a nebylo vůbec žádný volno. Když jsem odcházel do Česka, věděl jsem, že budu tvrdě pracovat, ale měl jsem představu, že si současně víc vydělám.“

Sergejovým největším problémem v ČR byla přítomnost klienta, pro kterého musel pracovat. Jak Sergej uvedl: „Mým problémem byl klient a malé výdělky. Když jsem se však ozval, začal vyhrožovat násilím.“

Problémy s malým výdělkem a přítomností klienta Sergej řešil zpočátku nalezením další práce či brigády. Nejdříve se proto pokoušel, aby si vydělal víc, najít si ještě jednu práci na černo přes kamarády. Pracoval tak na stavbě, ale krátce. Potom zkoušel od klienta odejít a najít si práci „na vlastní pěst“, aby nemusel za služby platit klientovi. Sergej uvádí: „Když jsem řekl klientovi stop (znamená to, že chtěl u něj skončit), byl naštvaný a začal mi vyhrožovat, že mi vezme papíry, budu tu nelegálně nebo že na mě pošle mafii. Já se moc bál, tak jsem u něj zůstal.“

V nouzi se obrátil o pomoc na neziskovou organizaci, která mu pomohla s nalezením brigády.

Sergej: „Peněz bylo málo na život tady a to jsem ještě něco posílal domů. Klient mi sice párkrát půjčil, ale pak jsem to musel vrátit a zase nebylo nic. Když jsem přišel i o práci na stavbě, šel jsem do ofisu pro cizince, aby mi tam pomohli najít ještě jednu práci. Kamarád tam byl a našli mu brigádu. Jinýmu pomohli s podnikáním.“

Na otázku, která zjišťovala jeho povědomí o potřebných dokumentech pro výkon legální práce v ČR a jeho právech a povinnostech v zaměstnání odpověděl následující:

„Musím mít pobyt a hlavně povolení na práci. To mám u sebe.“ Pracovní smlouvu prý Sergej v současné době má.

Sergej měl i určité povědomí o svých právech v zaměstnání. „Měl bych mít nárok na přestávky, na dovolenou a na 8 hodinovou pracovní dobu. Taký by měli za mě platit zdravotní (myslí tím zdravotní pojištění).“ Sergej se již prý o těchto věcech dozvěděl něco od ostatních Ukrajinců v práci, kteří zde již pobývali delší dobu. Ucelené informace prý získal v neziskové organizaci zabývající se pomocí a poradenstvím pro cizince.

Sergej: „Doma mi agentura řekla, že mi bude stačit vízum a pracovní povolení. Pak že musím mít zdravotní a o tom, jak to chodí v Česku v práci, jsem nevěděl nic.“

Sergej dále uvedl, že v ČR již několikrát nelegálně pracoval. „Jednalo se spíš o brigády. Důvodem byl čistě přivýdělek.“

Na otázku týkající se ztráty zaměstnání, Sergej uvádí: „Když teď ztratím práci, bude problém. Bud' odjezd nebo na černo tady. Slyšel jsem, že ministerstvo dá peníze na cestu domu. Stejně bych šel do ofisu pro cizince, aby mi pomohli. Ale vy strašíte, klient říkal, že pro mě tady zatím práce bude.“

Sergej se dále domnívá, že legální či nelegální práce má své pro a proti. „Když pracuju legálně na smlouvu, strhnou mi zdravotní, daň a bydlení. Něco si ještě vezme klient a mně nezůstane skoro nic. Pracovat nelegálně se možná vyplatí, dostaneš víc na ruku, ale může přijít kontrola a já dostanu deportaci na Ukrajinu. Toho se bojím.“

Případ 2: Svitlana

Svitlana v současné době pracuje v Českých Budějovicích jako dělnice v masném průmyslu. „Tu práci co mám teď, mi pomohla vyřídit organizácia pro inostrancov (myslí tím neziskovou organizace pomáhající uprchlíkům a cizincům). Jsem spokojená.“

Předtím Svitlana pracovala jako dělnice v zemědělství. „Práci mi vyřídil agent (myslí tím zprostředkovatele). Doma slíbil, že budu pracovat v továrně, ale skončila jsem u prasat kousek odsud v malé vesnici. Dával mi 30 Kč na hodinu. Pracovala jsem tam od rána do večera. Pořád v kravíně. Naštěstí nás tam bylo Ukrajinek víc, tak to nebylo tak strašný. Ještě, že už je to pryč.“

Svitlana dále popisuje, že si v ČR v předchozím zaměstnání vydělala zhruba 30 Kč čistého na hodinu. Nyní má prý 13 tisíc čistého měsíčně a je spokojená. Peníze na živobytí jí v podstatě stačily a stačí. Dříve potřebovala jen na jídlo, protože ostatní zaplatil agent. Dnes už musí sama splácet i jiné položky. Svitlana dále uvádí, že za práci

v ČR vždy zaplacené nedostala. „Řešila jsem to tak, že jsme si půjčovaly s holkama mezi sebou. Někdy měla víc ta, jindy ta.“

Svitlana pracuje v třísměnném provozu a její služby se jí po týdnu střídají. „Pracuju osm, někdy víc hodin, někdy u mě služba i v sobotu a neděli. To mi nevadí, dostanu za to od firmy zaplacené přesčasy.“ Předtím Svitlana pracovala v zemědělství prý od svítání do noci a nedostala za to téměř nic.

V současném zaměstnání se Svitlana cítí velmi dobře. Uvádí, „na agenta už nepracuju, tak nemusím nic odevzdávat, organizácija (myslí tím organizace zabývající se pomocí cizincům) mi pomohla najít novou práci bez agenta. Ted' mám klid.“

V zaměstnání, které má Svitlana dnes, už nevidí žádné problémy, ale předtím dle jejích slov „nalítla agentovi, byla blbá“. „Agent byl můj kamarád a doma říkal, že mi tady bude fajn a vydělám peníze. Když jsme přijeli sem, čekal na nádraží agent jiný a já šla místo do továrny, do kravína.“ Dnes už Svitlana ví, že ji agent obelhal a byla by prý opatrnější. Situaci se však rozhodla řešit a vyhledala pomoc neziskové organizace. „Jeden kamarád říkal, že tam byl, že tam pomáhají Ukrajincům najít práci. Rozhodla jsem se tam jít taky. Tam mi poradili, co mám dělat a že mi zkusí najít novou práci.“ Po měsíci čekání Svitlana práci našla. Agentovi po roce trochu se strachem řekla, že u něho končí. „Víte s agentem se docela dalo mluvit, nebyl to zas tak špatnej chlap. Počáteční dluhy už sem mu splatila, tak mi řekl, že můžu jít, kam chci. Nebylo to zadarmo, stálo mě to 10 000 Kč. Naštěstí sem něco měla, zbytek mi půjčila kamarádka. Jiný holky říkaly, že jejich je agent zlý. Že on jim vyhrožuje, že jim vezme doklady a nechá je zbít.“

Svitlana, na otázku týkající se potřebných dokumentů pro legální a pobyt a práci v ČR velice dobře věděla, že potřebuje vízum či pobyt, pracovní povolení a pracovní smlouvu. Věděla také o svých právech v zaměstnání, které získala od neziskové organizace zabývající se pomocí cizincům. „Vím, že je u vás je doba práce podle zákona, taky 4 týdny dovolená a když budít marodit, dostanu taky peníze. To jsem se všechno dozvěděla v organizaci pro cizince. Taky mi firma platí zdravotní a sociální. To je dobré pro budoucnost. Všichni Ukrajinci to takhle nemají.“

Svitlana vypověděla, že na Ukrajině tyto informace od nikoho nezískala. Nabyla je až v ČR, protože potřebovala pomoc, tak vyhledala neziskovou organizaci. Svitlana dále uvedla, že v současném zaměstnání v ČR pracuje na základě písemné pracovní smlouvy.

Pokud by Svitlana přišla o současnou práci, obrátila by se na pomoc na neziskovou organizaci.

Na otázku, zda Svitlana pracovala v ČR nelegálně uvedla: „*Vlastně ano, ale vůbec jsem o tom zpočátku ani nevěděla.*“ Věřila známému z Ukrajiny, který jí sliboval legální práci. Po čase se dozvěděla od neziskové organizace, že zde sice legálně pobývá, ale pravděpodobně zde nějakou dobu nelegálně pracovala. „*Zjistila jsem, že sem tady pracovala víc jak rok nelegálně. Vůbec jsem to nevěděla. Jaké papíry potřebuju k práci, mi řekli až v neziskové organizaci. Ještě, že to dobře dopadlo.*“

Svitlana se dále domnívá, že je lepší pracovat legálně. „*Myslím, že je lepší pracovat legálně bez agenta. Dostaneš smlouvu a všechny peníze, který ti slíbí. Taky za tebe platí zdravotní, proto máš lékaře zdarma a sociální, které jde na důchod.*“

Případ 3: Roman

Roman v současné době pracuje v úklidové firmě a v security agentuře. Současná zaměstnání si zařídil vlastní pomocí. „*Víte, já mám v Budějovicích hodně známých, přes ty jsem práci vyřídil a když mám trvalý (myslí tím trvalý pobyt), nepotřebuju povolení na práci, proto najít tady práci není problém. Přes agenta už nejdu, nemá už to cenu, vyřídím si všechno sám*“

Roman ohledně otázky na jeho pracovní historii uvedl, že pracoval na různých místech v ČR chvíli přes agenta, někdy na povolení a souběžně načerno. „*Pracoval jsem, kde se dalo, abych se tu na dlouhodobý pobyt nějak uživil. Občas to bylo těžký, zvláště přes agenta. Ten mi půlku výdělků sebral a moc mi toho nezbylo. Tak jsem od něho odešel. Chtěl po mě 15 tisíc, za to, že jdu pryč. Musel jsem to zaplatit, kdybych se k němu chtěl zase někdy vrátit zpátky. Ono je to těžký, když je agent solidní, musíš být solidní taky. Jinak si v ČR skončil a nemáš možnost jít k agentovi jinýmu. Oni se tu totiž znají mezi sebou a všechno si poví.*“

Roman uvedl že ze současných zaměstnání dá dohromady tak 15 - 20 tisíc měsíčně čistého. „*Někdy dřu jako kuň, je to různý, ale peníze mi na život tady stačí.*“ Předtím byla Romanova výplata různá. „*Když jsem pracoval na agenta, někdy mi sebral půlku výplaty, na černo bez agenta jsem měl více – třeba 80 Kč na hodinu. Bylo to různé, ale vždy jsem se uživil.*“

Roman dále ohledně délky pracovní doby uvedl: „*V security agentuře jsem 8 hodin denně, někdy pak jdu ještě na 4 – 6 hodin na úklid. Ale ne každý den, tak mám někdy volno. Předtím jsem pracoval často od rána do večera, podle toho, kolik bylo práce.*“

Za práci Roman většinou zapláceno dostal: „*Jednou se mi stalo, že jsem týden dělal načerno přes známého na stavbě a nedostal jsem ani korunu. Jindy jsem zase dostal míň, než mi slíbili.*“

V předchozích a současné práci je Roman docela spokojen.. „*A v práci to docela jde. Security agentura sice platí málo, ale dělám ještě v úklidu, tak mám nějaké peníze na víc.*“

Roman mi tvrdil, že problémů v zaměstnání příliš mnoho neměl. „*Já se umím o sebe postarat a když se mi něco nelíbilo, hned jsem to řekl a přímo řešil. Taky mi vyhrožovali (zprostředkovatelé), že když nebudu mlčet, tak mě zmlátí. Já se jich nebál a už mám trvalý.*“

Roman tedy problémy v zaměstnání řešil vlastní pomocí, pomocí svých ukrajinských kamarádů a částečně s pomocí neziskové organizace.

Na otázku týkající se potřebných dokumentů pro výkon práce v ČR odpověděl: „*Já, když mám teď trvalý, musím mít jen pracovní smlouvu, aby byla práce legální. Nepotřebuju už povolení k práci.. To je dobře, protože se tak nemusím bát, že mě doportujou*“ (myslí tím, že když bude pracovat nelegálně a bude kontrolou přichycen, může mu cizinecká policie udělit výjezdní příkaz, na základě kterého bude muset ČR opustit).

Na otázku týkající se práv v zaměstnání, Roman odpověděl: „*Vím moc dobře, že mám nárok na dovolenou a na nemoc (myslí tím nemocenskou dávku). Taky vím, že aby byla práce legální, musíš mít nějakou smlouvu u koho pracuješ a na jak dlouho.*“ Toto Roman v zemi původu samozřejmě všechno nevěděl. „*Doma se pořád říkalo, že stačí vízum a pracovní povolení. Pracovní podmínky v podstatě nikdo neřešil.*“

Roman dále uvedl, že pracovní smlouvu má písemně uzavřenou jen se Security agenturou. Informace o právech v zaměstnání se prý Roman dozvěděl od známých Čechů, ukrajinských kamarádů a něco mu řekli v neziskové organizaci.

Pokud by Roman přišel o současné zaměstnání a ještě se schválně ptal o které a smál se, nebyl-by to prý pro něho žádný problém. „*Kdybych přišel o práci, zeptal bych se kamarádů, jestli nemají něco pro mě. Zkusil bych to i do organizace pro cizince. Kdyby fakt žádná práce nebyla, šel bych na pracák. Tam mi prý dají nějaké peníze a budou hledat práci. To bych viděl jako poslední možnost, já s úřady moc společného mít nechci.*“

Na otázku, zda Roman v ČR pracoval někdy na černo, už vlastně odpověděl, ale přiznal další nelegální zaměstnání. „*Ono pracovat na černo je vlastně výhodný.*“

Nemusíš platit zdravotní a sociálku a tak máš víc peněz. Na získání trvalého to taky vliv nemá. Pokud na to policajti nepřijdou, tak je vlastně práce na černo výhodná. Ale pořád se to dělat nedá, nemáš pak nic na důchod. “

Případ 4: Tuan

Tuan v současné době pracuje v továrně jako lisař. Práci mu také zprostředkovala pracovní agentura působící v Čechách, která se dle jeho slov dohodla asi s vietnamskou. *„Doma mi říkali, že budu u vás pracovat jako dělník, ale slíbili, že si vydělám 800 dolarů měsíčně...“*

Současné zaměstnání je Tuanovo první pracovní zkušeností v České republice. Na otázku skutečného výdělku Tuan odpověděl: *„Práci jsem dostal ještě než byla krize, měl jsem štěstí, že mě nepropustili, ale vydělám si jen 55 korun na hodinu.“*

Tuan: *„Peníze na žití tady mi tak tak stačí a to mám ještě doma dluhy, půjčil jsem si od lichváře a nevím, jak to splatím.“*

Tuan pracuje na směny a prvních pár měsíců v zaměstnání pracoval i 16 hodin denně. Potom, jak uvedl, začali v důsledku hospodářské krize propouštět pracovní sílu, tak byl v práci 8 – 12 hodin. *„Peníze na života tady v ČR mi jakž takž stačí. Hodně se snažím šetřit, abych mohl něco poslat domů. Vždycky se to ale nepodaří.“* Za práci Tuanovi zaplatili vždy, jednou ale mnohem méně, asi 30 korun na hodinu. *„Due (vietnamský zprostředkovatel) říkal, že měl ještě nějaké dodatečné výdaje na vízum.“*

Tuan se v zaměstnání cítí velice špatně. *„Jsem pořád unavený, moc volna není, práce je moc těžká a někdy se bojím, abych se od lisu nezranil.“*

Další závažné problémy v práci už Tuan nevedl a pokud něco je, prý to ani neřeší. Povídá: *„Víte, jde mi hlavně o výdělek, potřebuju živit rodinu a splácet dluhy.“*

Tuan věděl, že pokud chce legálně pracovat v ČR, musí mít vízum. Jiné další dokumenty nevedl. O českých právech pracovníka v zaměstnání také nevěděl nic. *„Ve Vietnamu mi řekli, že potřebuju vízum a kolik si tady vydělám. Nic jiného neřekli. Když to teď vidím, byly to lži.“*

Kdyby Tuanovi nyní agentura vypověděla práci, říkal, že by tu zůstal dál a pokoušel se najít jinou přes další Vietnamce. Tuan dále tvrdí, že v ČR nikdy nelegálně nepracoval, protože má platné vízum prý za účelem zaměstnání. *„Rozhodně je dobré tu pracovat legálně, když už jsem takovou dálku jedeš, zadlužíš se a oni by tě pak měli poslat domu, je to vždycky problém.“*

Případ 5: Mai

Mai práci v ČR zařídila agentura, která jí zprostředkovala i vízum. Dopředu jí slíbili, že bude pracovat jako dělnice v továrně. *„Agentura ve Vietnamu slíbila, že budu brát kolem 1 000 USD měsíčně. Když jsem přijela do Čech, na nádraží čekal někdo z české agentury, se kterou byla vietnamská domluvená a dovezl mě na ubytovnu. Staral se o nás Vietnamec, který nám všechno zařizoval.“*

Mai v současné době pracuje jako dělnice v masokombinátu v Táboře. Tuto práci jí zařídil vietnamský zprostředkovatel. Předtím prý pracovala v textilce v Pardubicích a jak Mai uvádí *„Jednoho krásného dne přišel Vietnamec (zprostředkovatel) a řekl, ať se spakujem, že jedeme jinam.“*

Mai si v ČR zrovna moc peněz nevydělála. Snažila se o to, aby byla v práci do nejdéle. *„Měli jsme různě, podle toho jak jsme pracovali, ale tak ne víc než 50 Kč na hodinu.“* Peníze na živobytí Mai stačit museli. Obávala se však, jak z takové výplaty splatí dlužné částky ve Vietnamu. *„Za práci mi agentura zaplatila vždy, i když někdy trochu méně než slíbili.“*

Mai dále uvedla, že pracuje na směny a někdy, že měla v rámci jednoho dne i směny dvě. *„To bylo hlavně, když jsem k vám přišla, pak už bylo práce míň a míň.“*

V práci se Mai zrovna dobře necítila, byla pořád velmi unavená a neměla, kdy odpočinout. Na druhou stranu byla ráda, že dělala s ostatními Vietnamkami, protože jak uvedla: *„Ještě, že jsem nezůstala sama s Čechy, to nevím, jak bych se s nimi domluvila.“*

Ohledně dalších problémů v zaměstnání Mai uvedla, že jak postupně vydělávala méně korun, protože bylo méně práce, snažila si najít ještě příjmy. *„Kamarádka říkala, že v Budějovicích je charita a ta pomáhá cizincům, tak jsme tak jeli, ať nám zkusí sehnat ještě práci na doma nebo brigádu.“*

Mai uvedla, že aby v ČR mohla legálně pracovat jí stačí pouze vízum, a to že má u sebe. *„Jestli mám pracovní smlouvu“,* ptá se Mai, *„prosím Vás, co to je?“* Na otázku práv v zaměstnání odpověděla, že neví, že agentura jim již v zemi původu říkala, ať se připraví, že budou tvrdě pracovat. Pokud by Mai přišla o práci, říkala, že by se pokusila nějakou sehnat přes ostatní Vietnamce, protože ti by jí mohli pomoci. Mai tvrdí, že v ČR pracuje legálně. *„Myslím, že v ČR je dobré pracovat legálně, musíš mít vízum, kdybys tu byl nelegálně, můžou tě chytit a zavřít.“*

Případ 6: Ochir

V současné době Ochir v ČR pobývá přes 2 roky a nedávno začal pracovat na stavbě v Českých Budějovicích. *„Tuhle práci mám přes agenturu, jednoho dne přišel agent, řekl že se stěhujeme a práce bude jinde.“* Předtím totiž Ochir, jak uvedl, pracoval na různých místech v ČR stále pod agenturou. *„Dělali si s námi co chtěli, ráno přišel agent a řekl, že se stěhujeme jinam. Tak jsme museli jít.“* Ochir vypověděl, že převážně pracoval na stavbě, na pile nebo třeba uklízel.

Ochir vzpomínal a uvedl, že si vydělal tak kolem 40 – 50 Kč na hodinu. Pracoval, jak bylo potřeba. V létě na stavbě od rána až do úplného setmění. Někdy nedostal za práci zapláceno vůbec, někdy později.

Ochir jako další problém uvedl to, že současnou práci dělá pořád na agenta. *„Už v Mongolsku nám slíbili, že budeme pracovat přímo pro firmu, ale dělám pořád na agenta. Ten mi klidně můžeme sebrat i půlku výplaty a vlastně si dělat, co chce.“*

Ochir se snažil problémy řešit nejprve s jeho klientem, ale se zlou se potázal. *„Klient řekl, že jestli nebudeme poslouchat a budeme mít pořád připomínky, pošle na nás ukrajinskou mafii.“* Když jsem měl trochu volna, šel jsem do organizace pro cizince a prosil je, aby mi našli jinou práci. *„Slíbili, že něco zkusí, ale teď je to těžké, práce je čím dál méně.“*

Na otázku, jaké dokumenty musí mít pro výkon legální práce v ČR Ochir uvedl: *„Teď už vím, že bych měl mít pracovní smlouvu, vízum a pracovní povolení. „Povolení, ani smlouvu nemám, agent říkal, že to má u sebe. Nevím však, jestli mu můžu věřit.“* O práva zaměstnanců v ČR se Ochir příliš nezajímá. Nezajímal se o to ani v zemi původu, šlo mu čistě o výdělek.

Pokud by Ochir přišel o práci, hledal by novou přes ostatní Mongoli nebo přes neziskové organizace. Na otázku zda pracuje nelegálně, vlastně nemůže odpovědět, protože neví, jestli má skutečně pracovní povolení a smlouvu. Dále se domnívá, že je lepší určitě pracovat legálně, protože dle jeho slov *„máš jistotu, že tě kontrola nedeportuje domů“*.

Případ 7: Sarangerel

Sarangerel nyní pracuje jako šička kousek od rakousko-českých hranic. Tuto práci ji slíbila již agentura v zemi původu a na nádraží v ČR na ni čekal ukrajinský zprostředkovatel. Toto místo je prvním zaměstnáním Sarangerel v ČR.

Sarangerel každý den pracuje 12 – 16 hodin. V poslední době má však práce stále méně. *„Po příjezdu jsem někdy pracovala i dvě směny. Vydělám jen kolem 40 Kč na hodinu. Je to málo. Ještě musím splácet dluhy doma.“*

Sarangerel vždy dostala zapláceno za odvedenou práci, i když někdy musela na peníze čekat déle, než bylo obvyklé.

V zaměstnání se Sarangerel cítí špatně, protože trpí na záda. Má čím dál větší potíže se zády v důsledku sedavého zaměstnání v jedné pozici.

Mezi další problémy Sarangerel uvedla: *„Jo slíbili mi, že dostanu pracovní povolení a to nemám. Když jsem to říkala klientovi, nechtěl mi ho dát, že ho má prý u sebe a já ho na nic nepotřebuju. Tak jsem to s ním dál neřešila.“*

Sarangerel dále uvedla, že tady asi pracuje na černo, protože šla do organizace pro cizince žádat, aby jí pomohli najít přívýdělek a tam se dozvěděla o tom, že agentura možná žádné povolení nezařídila a tudíž je možné, že tu pracuje na černo.

Na otázku, které dokumenty potřebuje odpověděla: *„ Abych mohla v Česku pracovat potřebuju vízum, pracovní povolení a smlouvu. To mi řekli Ukrajinky, se kterými pracuju.“* Dále Sarangerel uvedla, že pracovní smlouvu také bohužel nemá. *„Nezbývá mi nic jiného než vydržet, hlavně abych měla vízum, to je důležitý, potřebuju vydělat, na cestu jsem si půjčila od rodičů.“*

Sarangerel se také od ostatních spolupracovnic dozvěděla, že v ČR platí např. 8 hodinová pracovní doba a že má nárok na dovolenou. V zemi původu tyto informace tolik nezjišťovala, protože věřila agentuře.

Sarangerel dále uvedla, že pokud by teď přišla o zaměstnání, pokusila by se nejdříve obrátit na známé z Mongolska či Ukrajiny a pak možná na poradnu pro cizince.

Sarangerel vypovídá: *„Vlastně nevím, jestli pracuju na černo, nebo ne. Zprostředkovatel říkal, že moje pracovní povolení má u sebe, tak vlastně ani nevím.“*

Sarangerel dále uvedla, že legální a nelegální práce má každá své výhody. *„Když pracujete nelegálně, nic vám nestrhnou a máte celý plat. Na druhou stranu, když pracujete legálně, nemusíte se bát, že vás chytne kontrolu a zavřou vás nebo zpátky do Mongolska.“*

Případ 8: Nader

Nader v současné době pracuje v hutním průmyslu jako dělník. Práci mu pomohla zařídit sociální pracovnice neziskové organizace zabývající se pomocí cizincům. Přes

agenturu práce Nader nikdy nepracoval, ale prý už o nich slyšel. „V táboře bylo klientů hodně, požádali o azyl, aby mohli nabízet práci přímo tam. Byli hlavně z Ukrajiny.“

Předtím pracoval Nader ještě téměř rok v automobilce v Mladé Boleslavi. „Práci mi tam pomohla sehnat sociální pracovnice z tábora (myslí tím integrační azylové středisko Havířov), kde jsem bydlel, než mi tady dali azyl. V té práci v automobilce bylo dobře. Hodně jsem vydělal a bydlel blízko na ubytovně. Takže žádný problém, jen s češtinou.“ Nader pak musel v Mladé Boleslavi skončit, protože se mu naskytla možnost získat integrační byt dotovaný MV ČR v Českých Budějovicích. „Do Budějovic jsem chtěl, mám tam nějaké známé. Ministerstvo po mě ale chtělo, abych si tam co nejdříve našel práci, abych mohl platit nájem.“ S vyřízením práce mu tedy pomohla nezisková organizace, kterou o to požádala přímo sociální pracovnice ze střediska Havířov.

Nader: „Nejdřív byl s hledáním této práce velký stres. Dlouho jsem čekal a práce nebyla. Nikde mě nechtěli, protože jsem neuměl česky. Od úřadu jsem dostával nějaké peníze. Pak sociální pracovnice poprosila úřad práce, aby mi tam pomohli, jinak bych přišel o byt. Nakonec se práce našla a já si oddychl.“

V současném zaměstnání není Nader moc spokojen, protože pořád srovnává s prací v automobilce. V současném zaměstnání si vydělá zhruba 12 000 Kč čistého. Pracuje 8 hodin denně ve směném provozu, někdy i přesčas. Za práci dostal zaplaceno vždy. „Prvním velkým problémem bylo sehnat tuhle legální práci. Moc spokojený tam ale nejsem, vydělám méně než v automobilce a ostatní se ke mně dobře nechovají. Vlastně se tam se mnou nikdo nebaví. Připadám si hrozně sám. Ale zaplaceno za práci jsem dostal vždy.“

Nader se zatím problémy nerozhodl řešit, protože mu nepřipadají takového rázu. „Jsem tam chvíli, tak ještě uvidíme, jak to půjde dál. Třeba se najde něco jiného. Ale zdá se mi, že v Budějovicích je práce málo.“

V předchozím zaměstnání si Nader vydělal dle jeho slov 18 000 čistého měsíčně a byl tak hlavně z tohoto důvodu moc spokojen.

Na otázku, která zjišťovala povědomí o vyřízení legální práce v ČR Nader uvedl: „Přesně nevím, ale já mám pracovní smlouvu a ta mi prý stačí. Říkali nám to v táboře (myslí tím integrační azylové středisko).“

Na otázku, která zjišťovala práva zaměstnance v zaměstnání Nader odpověděl, že by měl mít zdravotní pojištění a když bude nemocný, nemusí pracovat a stejně dostane peníze.

V zemi původu Nader informace týkající se dokumentů a práv v zaměstnání nevěděl nic, protože vzhledem k jeho bývalému statusu uprchlíka, pro něho nebyla ekonomicky motivovaná migrace relevantní.

Nader: *„Kdybych přišel teď o práci, tak doufám, že mi úřady nějaké peníze dají, abych měl z čeho žít. Kam přesně jít, to nevím, ale šel bych za tou pracovníci z organizace pro uprchlíky. Ta je fajn a už mi pomohla.“*

Na otázku, či vždy v ČR pracoval legálně, se Nader nejdříve zdráhal odpovědět, dlouho přemýšlel. Nakonec uvedl: *„Víte, já o těchto věcech s Vámi mluvit nebudu. Říkáte, že to je anonymní, ale stejně mám strach, že by něco mohlo prasknout.“*

Nader dále uvedl, že legální práce je dobrá, protože má pojištění a smlouvu, ale, když prý bude pracovat nelegálně, stát mu žádné peníze nevezme a co vydělá, dostane. Jak uvedl: *„Výhodné je obojí.“*

Porovnání a shrnutí jednotlivých případů

Všichni dotazovaní v podstatě uvedli, že pracují a předtím také pracovali na dělnických pozicích. V případě vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných respondentů, jejich vzdělání neodpovídá jejich pracovnímu postavení v ČR. To je dáno tím, že v některých případech nemají získané vzdělání v ČR nostrifikováno, pracují v rámci klientského systému a nemají znalost českého jazyka. Zde se může nabízet *teorie segmentovaného pracovního trhu*, která nutí cizince pracovat na těch pozicích, které nechce české obyvatelstvo vykonávat v důsledku nízké prestiže vykonávat.

Všichni dotazovaní získali první zaměstnání v ČR přes pracovní agenturu či zprostředkovatele jako fyzickou osobu. Zajímavým zjištěním byla možná spolupráce mongolských a ukrajinských zprostředkovatelů. To se rovněž netýká azylanta, který díky péči sociálních pracovníků a jeho pobytu v azylovém zařízení MV ČR, mohl získat práci bez agentury. V případě dalšího zaměstnání již volili pracovat či nepracovat na zprostředkovatele či agenturu. Někteří respondenti vyhledali pomoc neziskových organizací, která by jim pomohla najít novou práci (zajímavé je, že se jednalo zejména o ty, kteří se zde hodlali usadit natrvalo), protože jim přítomnost klientského systému komplikovala značně život.

Většina respondentů dále uvedla, že při odjezdu ze země původu byli informováni pouze o tom, že budou vykonávat manuální práci. Respondent s trvalým pobytem se po jeho získání zbavil závislosti na zprostředkovateli a vyhledal zaměstnání sám. Zřejmě si je dobře vědom výhodnějšího postavení na českém trhu práce než cizinci s dlouhodobými pobyty.

Dotazovaní dále uvedli, rovněž se netýká azylanta, že po vstupu do ČR vydělali průměrně 50 Kč na hodinu. To platí jak pro ukrajinské, tak asijské pracovníky. Tito respondenti dále v podstatě všichni vypověděli, že se zde situace v důsledku hospodářské krize změnila, práce je méně, tudíž si také méně vydělají. Celá situace se stává komplikovanější pro státní příslušníky Mongolska a Vietnamu, protože v důsledku jejich zadluženosti a práce přes klienta mají v současné době v ČR výdělky, které jsou dostačující zejména na jejich živobytí, ale na splácení dluhů v zemi původu jen stěží.

Lze říci, že pokud osoby pracují v rámci klientského systému, jejich celkové výdělky budou nižší než v ostatních případech (tedy práce bez klientury či práce na černo). Pouze jeden ukrajinský respondent s trvalým pobytem a azylant se této situaci vymykají, protože si v důsledku práce na černo, v důsledku nezávislosti na agentovi či pomoci neziskových organizací, dokázali vydělat více.

Všichni dotazovaní dále uvedli, že v rámci klientského systému pracovali v některých případech až 16 hodin denně a často putovali z místa na místo, aniž by byli o podrobnostech dopředu či více informováni. Tito respondenti (jednalo se v podstatě o všechny osoby s dlouhodobým pobytem či vízem) dále uvedli, že v současné době se jejich pracovní doba zkracuje vlivem růstu nezaměstnanosti v ČR. Na druhou stranu respondenti, kteří již v rámci klientského systému nepracují či nikdy nepracovali vypověděli, že běžně pracují 8 hodin, v případě směnného provozu pracují někdy přesčasy, které jsou jim propláceny společně se mzdou.

Pracovníci aktivní na českém trhu práce v rámci klientského systému často zapláceno nedostali, na peníze čekali či dostali zapláceno méně než jim bylo slíbeno. Vydělané peníze jim často stačily jen na uspokojení základních životních potřeb. Výzkum také potvrdil, že někteří pracovníci volí jako přivýdělek práci na černo (v případě azylanta je to pouze domněnka).

Výzkum dále ukázal, že pokud cizinci pracují v rámci klientelismu, nejsou často s prací a v zaměstnání spokojeni. V drtivé většině případů si stěžovali na dlouhou pracovní dobu, těžkou práci, malé výdělky, zdravotní problémy, výhružné a agresivní jednání zprostředkovatelů. Někteří respondenti z Ukrajiny museli také v rámci

klientelismu zaplatit „odstupné“, pokud se chtěli ze systému vymanit. Azylant byl v současné práci také nespokojen, ale z úplně jiných důvodů než ekonomicky motivovaní migranti. V současném zaměstnání si totiž vydělá méně než v předchozím, setkal se s negativním postojem ostatních spolupracovníků a v důsledku jazykové bariéry měl obtíže i s hledáním práce.

Na druhou stranu se však ukazuje, že někteří respondenti jsou s klientelismem alespoň zpočátku spokojeni, protože jim umožňuje vycestovat a získat práci v cílové zemi bez větších počátečních starostí.

Z rozhovorů dále vyplynulo, že všichni respondenti po příchodu do ČR neměli téměř žádné informace týkající se jejich práv v zaměstnání a potřebných dokumentů pro výkon legální práce v ČR. To se týká zejména obyvatel Asie. Dva ukrajinští respondenti uvedli, že již v zemi původu věděli, že pro výkon legální práce v ČR budou potřebovat vízum a pracovní povolení. Po delší době pobytu v ČR, zejména ukrajinští pracovníci získali informace o potřebných právech v zaměstnání hlavně od jiných ukrajinských spolupracovníků a známých či od neziskových organizací. O svých právech v zaměstnání měli určité povědomí také mongolští pracovníci, tyto informace však získali až po příjezdu do ČR.

Jako nejčastější nároky a práva vyplývající z pracovně právního vztahu zaměstnanci uváděli pracovní smlouvu, 8 hodinovou pracovní dobu, zdravotní a sociální pojištění, nárok na nemocenskou. Téměř neinformováni v této oblasti byli vietnamští pracovníci, kteří uvedli, že pro výkon práce v ČR potřebují vízum a o právech a povinnostech nevěděli nic. Rovněž azylant měl určité povědomí o právech a potřebných dokumentech. Tyto informace získal již v integračním azylovém středisku.

Na pracovní smlouvu pracují zejména imigranti z Ukrajiny. Vietnamští pracovníci nevěděli, co to smlouva vlastně je a pracovníci z Mongolska v podstatě uvedli, že pracovní povolení a smlouvu má zprostředkovatelská agentura či zprostředkovatel u sebe, ale sami prý tyto dokumenty ještě neviděli.

Zajímavé zjištění je, že pravděpodobně ukrajinští a mongolští zprostředkovatelé budou v ČR v těsné spolupráci, protože mongolská respondentka uváděla, že pracuje s Ukrajinkami, od kterých získala také potřebné informace.

Ukrajínští státní příslušníci by v případě ztráty zaměstnání volili různé strategie. Dlouhodobí imigranti z Ukrajiny by často volili odjezd či nelegální pobyt a práci v ČR nebo by vyhledali pomoc neziskových organizací. Ukrajinec s trvalým pobytem by se

nejdříve obrátil na pomoc z komunity, pak by navštívil neziskovou organizaci a současně úřad práce.

Na druhou stranu pracovníci z Vietnamu by se v první řadě obrátili na příslušníky z komunity. Klidně by volili práci i pobyt na černo, jen aby vydělali a splatili doma dluhy. Mongolští pracovníci by volili při problémech pomoc z komunity, ale také pomoc neziskových organizací. Zřejmě, že jejich komunita není zatím tak silná, aby se na ni mohli spolehnout vždy ve všech případech jako např. Vietnamci. Azylant věděl, že se může určitých nároků domoci na úřadech a při problémech by volil pomoc od neziskové organizace.

Jako další problémy týkající se zaměstnání pociťují téměř všichni respondenti pracující v rámci klientského systému práci na zprostředkovatele. Časté byly výhrůžky zprostředkovatelů, zabavení dokumentů potřebných pro výkon práce v případě mongolských pracovníků. V případě vymanění se ze systému, zprostředkovatel po nich často požadoval vysoké odstupné. Jako další problém uváděli hledání nové práce a přivýdělku. Mongolský respondent také uvedl, že mu v zemi původu přislíbili, že po příchodu do ČR nebude pracovat na agenturu, ale přímo na firmu. To se ovšem nestalo. Lze shrnout, že pracovníci s dlouhodobým pobytem pracující na zprostředkovatele mají v zaměstnání v podstatě stejné či podobné problémy.

Většina respondentů zde někdy pracoval nelegálně nebo to alespoň později zjistila. Zajímavé bylo zjištění od vietnamských pracovníků, kteří mi tvrdili, že pracují legálně, protože mají vízum. Kladu si otázku, zda jsou skutečně tak neinformováni či měli v průběhu rozhovoru strach, aby se nějaké informace z komunity nedostali k nepovolaným. Mongolští pracovníci shodně uvedli, že teď, když už získali určité informace o dokumentech potřebných pro výkon práce v ČR v podstatě ví, co potřebují, ale neví, zda skutečně legálně pracují, neboť nikdy své dokumenty neviděli. Dva pracovníci z Ukrajiny, jeden z Mongolska a azylant shodně uvedli, že legální versus nelegální práci má každá své výhody a nevýhody. Věděli o tom, že při nelegální práci jim zůstane celý výdělek, na druhou stranu se však všichni obávali kontrol a postihů z úřední moci. Ostatní se shodli, že je dobré pracovat legálně opět v důsledku obav z kontrol úřadů a možného vyhoštění z ČR.

3. Bydlení

Případ 1: Sergej

Sergej bydlí v současné době na ubytovně v Českých Budějovicích. *„Ubytovnu mi vyřídil agent, ostatně jako všechno. Je to pro mě výhodnější.“* Sergej uvedl, že kvalita bydlení je hrozná. *„Jsme tam sami muži, někdy je velký hluk, protože Ukrajinci pořád něco slaví.. Záchody a kuchyňky jsou hrozně špinavé. Ale jinak to jde.“* Sergej vypověděl, že na malém pokoji jsou palandy a bydlí tam 4 osoby. *„Když jsem doma všichni, není kam se hnout.“*

Sergej již bydlí na třetí ubytovně od příjezdu do ČR. Ubytovny se měnily vždy podle místa práce. *„Ubytování vyřizoval agent a pak nám to strhával z platu, vlastně ani nevím, kolik to měsíčně stálo.“*

Další problémy týkající se bydlení v ČR Sergej neuvedl a současné problémy s bydlením neřeší, ani řešit nebude.

Případ 2: Svitlana

V Českých Budějovicích Svitlana v současné době bydlí na sídlišti v malé garsonce s kamarádkou. *„Bydlení mi našla organizácija (myslí tím neziskovou organizaci pro cizince)“.* Současné bydlení Světlaně vyhovuje. *„Máme tam dost místa pro obě, teče teplá voda a celkově si to tam můžeme zařídit podle našich představ. Je to fajn.“*

Předtím Svítlaně bydlení zařídil agent a bydlela prý na statku ještě s ostatními Ukrajinkami v místě, kde pracovala. *„Tam to bylo hrozný, malý kumbál, 4 lidi a pořád zima. Voda tekla jen studená, nebylo ani kde se pořádně umýt.“* Za nájem prý Svitlana nic neplatila, to zřejmě platil klient.

Na současný nájem Světlaně peníze prý stačí. *„Nájem máme 5 tisíc, když jsme na to dvě, tak to dáme dohromady.“*

Jako další problémy týkající se bydlení Svitlana uvedla: *„Na tento byt jsme čekaly docela dlouho. Nikde nás totiž nechtěli, protože jsme Ukrajinky.“* S bydlením prý Světlaně nejvíce pomohla nezisková organizace.

Případ 3: Roman

Roman v současné době bydlí v Budějovicích na ubytovně s přítelkyní ze Slovenska. „Bydlení jsem si vlastně vyřídil přes Slovačku (myslí tím přítelkyní), já před tím bydlel taky na ubytovně, pak jsme se dali dohromady, tak jsem se nastěhoval k ní, má to tu větší.“

Na nájem Roman vydělá dost a s přítelkyní se skládají rovným dílem. S kvalitou bydlení je také celkem spokojen. „Máme sprchu a záchod na pokoji, ne na chodbě. Občas je tu v noci hluk a někdy moc policajtů, dělaj kontroly.“

Předtím Roman bydlel také po ubytovnách podle toho, kde pracoval. „Někdy jsem bydlel u kamarádů na černo, jindy na ubytovně, kterou zařídil agent. Nebylo to tam nic moc, většinou to byly ubytovny pro muže, tak tam byl velkej nepořádek.“ Na pokojích bydleli po 4 – 6. Sociální zařízení bylo ve velmi špatném stavu a pro jedno patro společné na chodbě. „Některý Ukrajinci tam taky pěstovali marihuanu. To bylo dost nebezpečný. Děly se tam různý věci.“

Peníze na předchozí nájmy sehnal Roman vždy, někdy si půjčil od kamaráda, jindy za něj bydlení platil klient. Další problémy s bydlením neuváděl a pokud se některé naskytly, řešil je hlavně svépomocí.

Případ 4: Tuan

Tuan uvedl, že bydlí na dělnické ubytovně, kterou mu sice zařídila agentura, ale platí nájem platí přímo ubytovateli. „Nájem je hrozně drahý. Platím 4 000 Kč měsíčně. Pokoj je pro čtyři, ale bydlí nás tam šest.“

Tuan dále ohledně kvality bydlení uvedl, že sociální zařízení a kuchyně je na chodbě společná a všude je špína a hmyz. Tuan uvedl, že na této ubytovně bydlí zatím od příjezdu do ČR.

Na zaplacení nájmu Tuan každý měsíc neměl. „Víte, nájem je dost drahý a teď, co je můj práce, peníze vždycky nebyly. Teď mám dluh ještě u majitele ubytovny...“

Problém s bydlením zatím Tuan neřeší, přijel si vydělat, tak tohle musí vydržet.

Případ 5: Mai

Dnes Mai bydlí na dělnické smíšené ubytovně na 1 pokoji se třemi dalšími Vietnamky. „Pokoj je tak pro jednu, ale musíme se tam nějak vejít. Předtím to bylo ještě horší.“

Mai dále uvedla, že na ubytovně je hrozný hluk a špína a sociální zařízení mají na chodbě. Současné bydlení Mai zařídila agentura, pro kterou pracuje. *„Nájem platí agentura a strhává mi to z platu.“*

V průběhu předchozího zaměstnání bydlela Mai rovněž na ubytovně, kterou ji zařídila agentura. Nájem jí rovněž strhávala z platu. Jedná se totiž dle slov Mai o stejnou agenturu. Předchozí bydlení hodnotí Mai o něco málo lepší. *„Špína a hluk tam byl. Lepší to bylo v tom, že jsme bydlely jen 2 na jednom pokoji.“*

Mai takovéto bytové podmínky sice nevyhovují, ale dle jejích slov to řešit nebude, protože jí vlastně nic jiného ani nezbyvá.

Případ 6: Ochir

Ochir nyní bydlí na ubytovně pro muže. *„Kvalita bydlení je hrozná. Na pokoji nás bydlí 5 a přitom je pokoj pro dva. Chlapi jsou občas opilí a dělají bordel, hlavně Ukrajinci. Všude jsou cítit záchody a je tu špína.“*

S předchozím ubytováním, které mu dopředu vždy zařídil klient a které bylo vyřízeno přímo v místě, kde zrovna pracoval, má Ochir v podstatě stejné zkušenosti. *„Většinou jsem bydlel po ubytovnách. S námi tam byli často Ukrajinci. Někdy byla kvalita horší, někdy lepší, ale bylo to podobné. Studený kumbál, přelidněno, zápach a špína. Sociály a kuchyně byly na jedné chodbě, společné celému patru.“*

Nájem za Ochira platil vždy agent, který mu peníze strhával z výplaty. Problémy s bydlením zatím ještě neřeší. Je to dle jeho slov ještě únosné a musí to vydržet.

Případ 7: Sarangerel

Sarangerel má současné bydlení vyřízeno přes zprostředkovatele, který jí prý strhává nájem přímo z platu, takže vlastně ani neví, kolik za bydlení platí. *„Bydlíme kousek od místa kde pracujeme na ubytovně. Podmínky jsou tam dost hrozný. Někdy nemůžeme bez svolení klienta nikam jít, záleží, jakou má náladu.“*

Sarangerel dále uvedla, že na pokoji bydlí ještě s Mongolkou a Ukrajinkou. Na ubytovně je zima, protože majitel asi šetří a občas jim také vypíná elektriku.

Problémy s bydlením Sarangerel v současné době řeší s poradnou pro cizince, která ji přislíbila i nalezení nové práce.

Případ 8: Nader

Nader v současné době bydlí v domě v centru Českých Budějovic, kde má pronajatou garsonku. *„Vstoupil jsem do integračního programu, tak mám integrační byt od ministerstva. Nájem mám malý, dohromady asi 2 000 Kč, na to mi peníze, co vydělám, stačí.“*

S kvalitou bydlení je Nader spokojen. V domě, kde žije, bydlí jen Češi a nikdy s nimi žádný problém neměl.

Předtím Nader bydlel v Mladé Boleslavi na ubytovně, která, jak tvrdil, patřila firmě, pro kterou pracoval. *„Bydleli jsme 2 na jednom pokoji, bydlel jsem taky z cizincem, který uměl anglicky, tak to špatný nebylo.“* Na úhradu tohoto nájmu Nader peníze měl, protože mu ubytování strhával zaměstnavatel přímo z výplaty.

Ještě předtím Nader pobýval v integračním azylovém středisku Havířov, s jehož kvalitou zrovna spokojen nebyl. *„Bydlel jsem na pokoji ještě s jedním černochem, ten pořád bláznil a nenechal mě chvíli v klidu. V noci nespál, tak mě pak přesunuli na jiný pokoj, zase k černochovi.“*

Dle Naderových slov bylo problémem týkající se bydlení to, že když přišel do integračního bytu v Českých Budějovicích, neměl ještě zařízenou práci. Musel tedy platit byt, na který neměl. *„Šel jsem do organizace pro uprchlíky a tam mi pomohli s vyřízením peněz, který mi posílá úřad na živobytí a bydlení. Potom mi pomohli najít práci a já už byt platím sám.“*

Porovnání a shrnutí výsledků

Téměř všichni respondenti výzkumu shodně uvedli, že po příjezdu do ČR bydleli na ubytovně či na dalších místech jako např. statek nebo „kumbál“, který možná nelze ani k ubytovně přirovnávat. Azylanta samozřejmě nelze s ostatními respondenty v tomto případě srovnávat, protože jako uprchlík byl ubytován v azylovém zařízení MV ČR. Respondenti s dlouhodobým pobytem měli po příjezdu do ČR všichni zařízeno ubytování přes agenturu či zprostředkovatele, který jim současně přiděluje práci.

V současné době opět téměř všichni migranti s dlouhodobým pobytem bydlí stále na ubytovně přes agenturu či zprostředkovatele. Krom jedné respondenty, které se podařilo získat ubytování v panelovém domě na sídlišti. Azylant získal od MV ČR integrační byt.

Všichni respondenti s dlouhodobým pobytem, taktéž cizinec s trvalým pobytem, se shodli na neuspokojivé kvalitě bydlení v rámci ubytoven pro pracovní migranty. Zmiňovali zejména přeplněnost pokojů, hluk, nepořádek, špínu či nedostatek elektřiny nebo teplé vody. Dále nedostatek soukromí a společné sociální zařízení a kuchyně i s ostatními pokoji.

Respondentka z Mongolska dokonce uváděla, že z ubytovny mohli odcházet pouze se svolím jejich zprostředkovatele. Azylant rovněž vypověděl o neuspokojivé kvalitě bydlení přímo v azylovém zařízení MV ČR.

Většina respondentů s dlouhodobým pobytem shodně vypověděla, že vlastně ani neví, kolik je stojí nájemné na ubytovně, protože jim to strhává z platu přímo jejich zprostředkovatel či agentura. Pouze respondent vietnamského původu uvedl skutečnou částku, dle jeho slov velmi vysokou, kterou platí za ubytování přímo majiteli ubytovny. Pracovnice z Ukrajiny platí nájem také přímo pronajímateli bytu, ve kterém bydlí. Azylant splácí nájem z výplaty Správě bytů a domů.

Protože až na výjimky strhával respondentům nájem za ubytování zprostředkovatel, nemohlo se jim v podstatě stát, že by na nájem neměli. Azylant, jeden pracovník z Ukrajiny a jeden pracovník z Vietnamu, který platit za nájem přímo majiteli ubytovny, vypověděli, že se jim občas stalo, že peníze na nájemné neměli. První to řešil návštěvou neziskové organizace a sociální podporou od úřadů, druhý si většinou půjčil od kamarádů a třetímu vznikl dluh u pronajímatele ubytovny.

Většina dotazovaných rovněž uvedla, že problémy s bydlením zatím v ČR moc neřešila. Pouze jedna Ukrajinka a azylant se v průběhu trvajících bytových problémů rozhodli požádat o pomoc neziskovou organizací. Mongolská respondentka v současnosti řeší hledání nového ubytování s neziskovou organizací. Vietnamci se chtějí spokojit s tím, co jim je nabízeno, protože jim jde čistě o výdělek.

4. Zdraví a zdravotní péče

Případ 1: Sergej

Sergej uvedl, že v ČR byl vždy zdravotně pojištěn. „*Pojištění mi také vyřídil klient jako všechno a od něho jsem dostal jen tu kartičku, se kterou můžu jít k doktorovi.*“

Sergej již v ČR navštívil praktického lékaře. „*Doktora nám vyřídil taky agent, teď máme jednoho, který se stará hlavně o Ukrajince. Jsem s ním spokojen, protože to je taky Ukrajinec, tak se nějak domluvíme, ne?*“

Další problémy týkající se zdravotní péče Sergej nevedl, je prý rád, že vůbec zdravotní pojištění má a když lékaře potřeboval, mohl k němu jít.

Případ 2: Svitlana

Svitlana uvedla, že v současné době již zdravotně pojištěná je. „*Předtím jsem asi pojištěná nebyla, protože jednou se mi udělalo špatně, řekla jsem to klientovi a on, že mi teda doktora zařídí, ale budu si to muset zaplatit.*“

Svitlana: „*Když jsem pracovala na agenta, říkal, že mám pojištění zařízeno. Že musím mít nějaký průkaz, jsem se dozvěděla až později. Kdybych marodila, tak bych si to musela všude zaplatit.*“

Současné pojištění, jak Svitlana uvedla, za ní platí zaměstnavatel a průkaz pojištěnce má rovněž u sebe. Dochází také k praktickému lékaři, který je Čech, žádný problém s ním nemá a pomohla jí ho rovněž sehnat nezisková organizace. Další problémy týkající se zdravotního pojištění či péče v ČR nemá.

Případ 3: Roman

Roman byl v ČR vždy zdravotně pojištěn. „*Dával jsem si na to pozor, abych pak mohl k doktorovi. Zdravotní pojištění teď za mě platí security agentura. Strhávají mi to z platu. Když jsem ale dělal jen na černo, platil jsem si ho sám. Peníze jsem na to měl.*“ Průkaz pojištěnce má rovněž Roman u sebe.

U praktického lékaře už Roman v ČR několikrát byl. „*Když jsem dělal na klienta a byl jsem nemocný, doktora sehnal on. Pak jsem usídlil v Českých Budějovicích a zaregistroval jsem se u doktorky sám. S doktorkou jsem spokojenej, je moc fajn a vždycky si dobře popovídáme.*“

Další problémy týkající se zdravotní péče a pojištění Roman v ČR nemá.

Případ 4: Tuan

„*Co je zdravotní pojištění, to skutečně nevím*“, uvedl Tuan. „*Předpokládám, že když se mě na to ptáte, tak asi pojištěný jsem.*“ Žádný průkaz pojištěnce Tuan u sebe také neměl.

U lékaře Tuan zatím v ČR nebyl, protože ho prý zatím nepotřeboval. Na doplňující otázku, co prý bude dělat, až bude lékaře potřebovat, odpověděl: „*Asi řeknu Chungovi (zprostředkovatel) a ten mě snad někam pošle.*“

Případ 5: Mai

Mai zřejmě nikdy v ČR neměla vyřízené zdravotní pojištění, protože uvedla: „*Zdravotní pojištění, to asi nemám, něco už jsem o tom slyšela, že když ho nemám, tak nemůžu k doktorovi. Ale skutečně nevím, zda jsem pojištěná. Já sama jsem si nic nevyřizovala.*“ Průkaz pojištěnce Mai nemá. „*Ten nemám, vlastně nevím, co to je.*“

Případ 6: Ochir

Jestli byl Ochir v každém zaměstnání zdravotně pojištěn, vlastně ani neví. Má zkušenost, že jednou dostal velkou angínu a šel k doktorovi. „*Doktor chtěl po mě průkaz a já žádný neměl. Tak jsem to musel hotově zaplatit. To jsem kartičku pojišťovny ještě neměl.*“

Dnes dle Ochirovo slov je zdravotně pojištěn a má i průkaz pojištěnce. U praktického lékaře zaregistrován není. „*Zatím mi nic není, až to přijde, půjdu se někam zaregistrovat.*“ O pomoc s vyhledáním lékaře by se Ochir obrátil na známé z komunity nebo na organizace pro cizince.

Případ 7: Sarangerel

„*Zdravotní pojištění mám, tedy aspoň mi to říkal klient, ukazoval mi i kartičku, ale povídal, že si jí nechá u sebe.*“

Sarangerel uvedla, že nikdy sama k doktorovi nešla, vlastně tu u lékaře nebyla ještě vůbec. „*To všechno za nás řeší klient. Řekl nám, že když nám bude zle, máme mu dát vědět a on nám zařídí doktora.*“

Případ 8: Nader

Nader má prý vyřízeno zdravotní pojištění. Průkaz pojištěnce taktéž má. Na otázku, jak si ho vyřídil, odpověděl: „*To by měla platit firma, říkali nám to v táboře.*“

Nader v současné době k lékaři nechodí. Předtím chodil k lékaři v integračním azylovém zařízení. V Mladé Boleslavi také lékaře neměl. „*S doktorem v táboře to bylo*

hrozné, neuměl anglicky a vůbec jsme si nerozuměli. On se pak často zlobil.“ Nader další potíže týkající se zdravotní péče a pojištění v ČR neuvedl.

Porovnání a shrnutí

Z výzkumu vyplynulo, že všichni respondenti z Ukrajiny a azylant ze Súdánu měli povědomí o tom, co je zdravotní pojištění a uváděli, že v současné době zdravotně pojištění jsou a mají rovněž průkaz pojištěnce. Tomu však nebylo u ostatních státních příslušníků do výzkumu zahrnutých. Obecně dotazovaní z Vietnamu neměli buď žádné nebo malé povědomí o zdravotním pojištění. Průkaz pojištěnce rovněž neměli a divili se, co to vlastně je. Oproti tomu mongolští respondenti povědomí o zdravotním pojištění měli, oba shodně tvrdili, že pojištění jsou. V jednom případě respondentka uvedla, že prý má její průkaz pojištěnce zprostředkovatel.

Dva respondenti z Ukrajiny uvedli, že v rámci klientelismu jim zdravotní pojištění a průkaz vyřizuje zprostředkovatel. Jedna ukrajinská respondentka zjistila, že pojištěná nebyla vůbec, když pracovala v rámci klientského systému. Ti, kteří již v rámci klientelismu nepracují, správně uváděli, že jim pojištění strhává zaměstnavatel přímo ze mzdy. Pro ostatní respondenty byla otázka týkající se vyřízení zdravotního pojištění v podstatě irelevantní, protože neměli vůbec žádné či malé povědomí, co to vlastně zdravotní pojištění je.

Respondenti z Ukrajiny dále shodně uvedli, že pokud jim zdravotní pojištění vyřizoval zprostředkovatel, zajišťoval jim rovněž, v případě potřeby, lékaře. Tito dotazovaní dále uvedli, že v podstatě s lékařem, pokud ho vůbec navštívili, neměli v ČR žádný problém a byli spokojeni. Pouze azylant uvedl, že jedenkrát s lékařem spokojen nebyl a to zřejmě v důsledku jeho jazykové bariéry a neporozumění.

Ostatní respondenti s dlouhodobým pobytem uvedli, že buď u lékaře ještě nebyli, nebo si museli ošetření zaplatit přímo na místě, protože nebyli zdravotně pojištěni. V případě nemoci respondentů jim ošetření u lékaře zajišťoval zprostředkovatel.

5. Komunikace

Případ 1: Sergej

Sergej se dorozumí v zaměstnání poměrně dobře. *„Trochu česky umím a s Čechy se dá domluvit i ukrajinsky nebo rusky.“* Sergej se v současné době učí českému jazyku, dochází na bezplatný kurz češtiny pro cizince, který mu nabídla nezisková organizace. *„Já chci trvalý pobyt a na ten se prý už musí umět česky. Tak chodím do kurzu.“* Sergej prý na to sice nemá moc času, ale snaží se. *„Jak říkám, s Čechy problém nebyl, dnes se trochu domluvim a na začátku všechno vyřídil agent.“*

Případ 2: Svitlana

Na otázku týkající se komunikace v zaměstnání Svitlana uvedla: *„V současné práci už se nějak domluvím, trochu už umím česky. Začala jsem chodit do kurzu a ještě mi organizace pro cizince sehnala dobrovolníka, ten mě učí taky česky.“*

Předtím se Svitlana v zaměstnání domluvila, protože pracovala pouze s Ukrajinkami a pokud bylo něco potřeba vyřídit s Čechy, postaral se o to klient. Uvedla: *„Když jsem pracovala na klienta, vlastně jsem ani česky umět nepotřebovala. Byla jsem pořád mezi Ukrajincem. Pak mi pomohla organizace pro, tam uměli rusky.“* Svitlana v současné době navštěvuje pravidelně bezplatný kurz českého jazyka pro cizince a česky jí učí také dobrovolník, kterého jí zajistila nezisková organizace. Česky se učí z důvodu získání trvalého pobytu.

Problémy s komunikací s českou společností pociťovala Svitlana trochu, když se odpoutala od klientského systému. *„V podstatě jsem to už říkala, jednalo se o vyřizování věcí, které za mě běžně vyřizoval agent. Hodně mi pomohli v organizaci pro cizince. Ještě, že jsem z Ukrajiny, přece jen se tady nějak domluvím.“*

Případ 3: Roman

Roman se v zaměstnání dorozumí dobře. *„Vždycky jsem se nějak domluvil, ukrajinština je trochu češtině podobná, pár slov jsem pochytil hned na začátku. Mluvil jsem sice všelijak, ale dorozuměl se. Někdy jsem pracoval jen s Ukrajinci, jindy za nás něco řešil klient.“*

Roman se českému jazyku v ČR nikde oficiálně neučil. *„V organizace pro cizince mi nabízeli kurzy, já tam šel jednou, ale bylo to pro začátečníky. Tak už tam nechodím*

a učí mě život (smích).“ Při komunikaci s českými občany neměl Roman nikdy větší problémy.

Případ 4: Tuan

V zaměstnání se prý Tuan dorozumívá pouze s ostatními Vietnamci, protože pokud po nich požaduje něco přímo zaměstnavatel, mají pro tuto příležitost vietnamští pracovníci zajištěného tlumočnicka.

Českému jazyku se Tuan u nás neučí, protože to prý nebude potřeba. *„Proč se učit, já to nepotřebuju, já přijel na práci.“* Problémy při komunikaci s Čechy necítil, protože s nimi vlastně ani nekomunikoval.

Případ 5: Mai

Mai uvedla, že v práci si nikdy vlastně domlouvat nepotřebovala, protože pracuje pouze s Vietnamci a jak tvrdí: *„Když nám chtěl říct něco šéf (myslí tím zaměstnavatele, u kterého pracovala), tak nám to náš tlumočnick přeložil do Vietnamštiny. Česky jsme v práci nemluvili.“*

Mai se v současné době učí v ČR českému jazyku: *„Jo, teď se učím, tady v Budějovicích jsou kurzy, v Táboře nebylo pro Vietnamce nic.“*

Kurzy českého jazyka Mai doporučila Charita, kterou s kamarádkou navštívily. Češtině se Mai učí z toho důvodu, že se tu chce usadit natrvalo. Problémy s komunikací s českým obyvatelstvem má následujícího rázu: *„Když chci mluvit, tak se snažím, trochu už něco vím, ale mi stejně zatím moc nerozumí.“*

Případ 6: Ochir

Ochir: *„V práci jsem se dorozumíval mongolsky a to jen s ostatními Mongoly. Všechno, co jsme potřebovali, za nás vyřídil klient.“*

Ochir se začal učit českému jazyku, aby dle jeho slov trochu rozuměl tomu, co se vlastně děje a nenechal se obelstít. Občas dochází do bezplatných kurzů češtiny pro cizince a učí ho také Jan (to je dobrovolník od organizace pro cizince). Problémy při komunikaci s Čechy Ochir vlastně neměl, protože se také částečně, pokud potřeboval, domluvil rusky.

Případ 7: Sarangerel

V zaměstnání Sarangerel mluví rusky nebo mongolsky, protože pracuje s Mongolkami a Ukrajinkami. „*Pokud je něco potřeba vyřídit se šéfem, zařizuje to za nás klient.*“

Českému jazyku se Sarangerel zatím neučí. „*Mám málo času, občas mě nepustí ani z ubytovny, takže není kdy. Když jsem jela do poradny pro cizince, nabídli mi, že mě pošlou na kurz zdarma nebo zařídí dobrovolníka. Já jsem to zatím odmítla. Budu se učit, až si najdu novou práci a bydlení.*“

S Čechy zatím Sarangerel prý moc nekomunikovala. Jak uvedla: „*Nebylo kdy a kde*“

Případ 8: Nader

V současném zaměstnání se Nader naštěstí moc dorozumívat nepotřebuje, protože vykonává rutinní manuální práci. „*Náš mistr umí anglicky, což je dobré, tak jsme se spolu nějak domluvili.*“ V předchozím zaměstnání také neměl problémy domluvit se v zaměstnání. „*Mnoho lidí tam umělo anglicky.*“

Nader dále uvedl, že dochází do kurzu češtiny pro cizince, který je zdarma. „*Chodím tam proto, abych se tu lépe domluvil a mohl tu normálně žít.*“

Při komunikaci se společnostmi měl Nader problémy vždy. „*Měl jsem problém domluvit se na úřadech, ale i běžně, třeba když jsem si šel něco koupit. Snažil jsem se mluvit anglicky, ale nikdo mi tady moc nerozuměl.*“ (pozn.: není divu, protože Naderova angličtina je naprosto odlišného přízvuku, než který je v ČR běžně slýchán). „*V těchto případech mi pak pomohli z organizace pro uprchlíky.*“

Porovnání a shrnutí

Zdá se, že dotazovaní z Ukrajiny neměli větší obtíže při komunikaci v zaměstnání. Ve většině případech v práci mluvili ukrajinsky a to jen se svými spolupracovníky, kteří pocházeli rovněž z Ukrajiny. Pokud pracovali v rámci klientelismu, nepotřebovali se vlastně ani česky dorozumívat, protože vše s jejich zaměstnavatelem za ně řešil zprostředkovatel. Pokud přestali v rámci klientského systému pracovat, neměli větší problémy se s českým zaměstnavatelem dorozumět díky příbuznosti ukrajinského a českého jazyka a také z toho důvodu, že se zatím naučili trochu česky.

Respondenti s Vietnamu shodně uvedli, že většinou pracovali s ostatními Vietnamci, tudíž s nimi mluvili vietnamsky a pokud jim chtěl něco důležitého zaměstnavatel, měli zajištěného vietnamského tlumočnicka.

Obdobně vypovídali také osoby z Mongolska, kteří v práci s ostatními spolupracovníky mluvili mongolsky či rusky. Se zaměstnavatelem řešil problémy jejich zprostředkovatel. S podivem problémy při komunikaci v zaměstnání neměl vůbec azylant ze Súdánu, protože se v zaměstnání vždy dorozuměl anglicky přímo s nadřízeným či ostatními spolupracovníky.

Ukrajínští respondenti dále uvedli, že se v současné době učí či alespoň jednou navštívili kurz českého jazyka pro cizince. Ukrajinská respondentka má dokonce na výuku ČJ zajištěného dobrovolníka. To zejména díky zamýšlenému trvalému usídlení v ČR. Dotazovaní dále uvedli, že se informace o bezplatném kurzu českého jazyka dozvídali od neziskové organizace.

V případě ostatních národností zahrnutých do výzkumu se neučí česky jen jeden Vietnamec, protože se cítí být pouze dočasným pracovním migrantem a tudíž umět česky nepotřebuje. Tyto národnosti mají rovněž určité zkušenosti s výukou českého jazyka či si výuku teprve zajišťují.

Téměř všichni respondenti, kteří se v ČR učí českému jazyku, se ho učí z důvodu budoucího trvalého usídlení v ČR a získání trvalého pobytu. Mongol rovněž uvedl, že chce učením českého jazyka lépe rozumět svým právům v zaměstnání i přesto, že neplánuje usadit se tu natrvalo.

Problémy při komunikaci s českou společností většinou respondenti nepocíťovali, protože buď v případě ukrajinských respondentů za ně komunikoval klient nebo se díky podobnosti ukrajínštiny češtině trochu dorozuměli. Ostatní dlouhodobí migranti se v podstatě s většinovou společností vůbec nedorozumívali, protože k tomu často ani neměli příležitost. Největší komplikace pocíťoval azylant ze Súdánu, který měl problémy při komunikaci v běžném životě, ale i při jednání s úřady.

6. Kontakt s rodinou

Případ 1: Sergej

Sergej má na Ukrajině dceru a manželku. *„O dceru se stará žena a děda s babičkou. Já posílám domů nějaké peníze na přilepšenou. Jenže teď už jich tady moc nevydělám. Je to čím dál horší.“*

Sergej tak 2 x ročně na měsíc jede domů, jednou týdně domů zatelefonuje.

Případ 3: Roman

Roman je sice rozvedený, ale na Ukrajině má 2 děti, které dle jeho slov ještě studují. *„Děti jsem neviděl vlastně od té doby, co jsem odjel. Párkrát jsem s nimi mluvil po telefonu.“* Roman dále uvedl, že bývalé manželce na děti žádné peníze neposílá.

Případ 4: Tuan

O děti ve Vietnamu se Tuanovi stará manželka a prarodiče. Tuan domů posílal peníze hlavně po příjezdu. *„Jsem tady krátce, jednou už jsem domů peníze poslal, teď nevím, jak to vlastně všechno bude, práce je málo.“*

Rodinu v zemi původu Tuan zatím neviděl, protože letenka je moc drahá. Kdy se domů podívá, to zatím vůbec neví. S rodinou již několikrát hovořil telefonicky.

Případ 6: Ochir

O Ochirovy děti v Mongolsku se stará manželka a prarodiče. Ochir rodinu v zemi původu vyživuje díky remitencím, ale jak dále uvádí: *„Domů posílám čím dál míň, je to krize.“*

Ochir od doby odjezdu ze země původu, ještě doma nebyl. *„Letenka je drahá a já peníze spíš pošlu. Tenhle rok jsem se chtěl v létě podívat domů, ale nevím, jestli na to budu mít.“*

Případ 8: Nader

O Naderovu dceru v zemi původu se prý stará asi manželka. Peníze Nader domů neposílá, protože by se tam zřejmě dle jeho slov ani nedostali.

S rodinou v zemi původu se Nader nestýká. „*Je těžké kontaktovat rodinu v Súdánu. Vlastně ani není jak.*“ Peníze Nader domů také neposílá, protože by se dle jeho slov ani možná nedostaly.

Porovnání a shrnutí

Do této oblasti byli pro účely výzkumu zahrnuti pouze respondenti, kteří mají v zemi původu manželku a děti, tedy nukleární rodinu. Až na jednoho Ukrajince a azylanta ze Súdánu, zasílají dotazovaní do země původu remitence. V důsledku zhoršující se ekonomické situace v ČR však mají tito respondenti obavy, že domu již budou posílat čím dál tím méně peněz.

O děti v zemích původu se respondentům většinou stará manželka či jejich rodiče. Pouze jeden respondent z Ukrajiny uvedl, že navštívil svou rodinu v zemi původu od doby pobytu v ČR. Ostatní respondenti na cestu za rodinou do země původu většinou nemají peníze díky obrovské geografické vzdálenosti jejich mateřské země, tak volí formu telefonického kontaktu (Mongolsko, Vietnam).

7. Integrace do české společnosti

Případ 1: Sergej

Sergej se chce v ČR usadit natrvalo i s rodinou. „*Chci sem přivést ženu a dcerku. Ale čekám, až dostanu trvalý pobyt, pak tu bude všechno jednodušší.*“ Na otázku, proč se chce usadit v ČR odpovídá: „*Bude se nám tady žít možná lépe. Přece jen tu vyděláme víc než doma.*“

Případ 2: Svitlana

Svitlana se v ČR chce usadit na trvalo. Usiluje tedy o získání trvalého pobytu, protože pak bude dle jejích slov „*moci pracovat v ČR bez omezení.*“

Případ 3: Roman

Roman již v ČR trvalý pobyt získal, ale touží po naturalizaci: „*Chtěl bych tady zůstat a časem požádat o občanství. Se Slovačkou (Romanova slovenská přítelkyně) plánujeme, že si koupíme byt. Na Ukrajinu už se rozhodně vrátit nechci.*“

Případ 4: Tuan

Tuan se v ČR natrvalo usadit v žádném případě nechce. „*Víte můj domov je ve Vietnamu, tam jsem se narodil, tam umřu.*“

Případ 5: Mai

Mai se chce v ČR usadit na trvalo. „*Doma mám jen rodiče, o které se stará bratr a jeho rodina. Tak bych tu chtěla zůstat. No i když perfektní to tu není.*“ Mai by se tu chtěla usadit na trvalo, protože si tu přeci jen vydělá více než doma. „*Ale myslela jsem, že to bude lepší, doma nám slibovali hory doly.*“

Případ 6: Ochir

Po usazení se v ČR Ochir netouží. „*Já jsem doma v Mongolsku, přijel jsem jen vydělat.*“

Případ 7: Sarangerel

Sarangerel v současné době zvažuje, zda se v ČR usadit či neusadit trvale. „*Původně bych tu i zůstala, ale teď, když tu vidím, jaká je tu situace, nevím. Pokud bych měla práci a zbavila se agenta, tak možná jo. Zatím o tom nepřemýšlím, musím vydělat peníze a splatit dluh rodičům. Pak se uvidí.*“

Případ 8: Nader

Nader se chce v ČR usadit na trvalo, protože tu prý našel druhý domov. Sloučit s rodinou v ČR se nechce. Žádné důvody neuvedl a dál už se nechtěl k problematice nijak vyjadřovat.

Porovnání a shrnutí

Výsledky výzkumu prokázaly, že respondenti z Ukrajiny volí strategii trvalého usídlení do ČR. Jeden respondent této národnosti by se chtěl v budoucnosti, po získání trvalého pobytu, v ČR sloučit s rodinou.

Oproti tomu pracovníci z Asie v případě, že mají rodinu, se v ČR usídlit nechtějí díky odlišným kulturním a zvyklostním hodnotám. Zajímavým zjištěním bylo, že z Asie

by pro možnou integraci do ČR byli spíše svobodní respondenti bez manželů a dětí v zemi původu.

8. Shrnující a doplňující otázky

Případ 1: Sergej

Nejzávažnějším problémem je v ČR podle Sergeje práce na agenta, který v podstatě omezuje možnost si hodně vydělat. Další problémy Sergej neuvádí. Při řešení problémů mu nejvíce pomohli ukrajinští kamarádi, klient, který ho ale dle jeho slov okrádal a nezisková organizace.

Sergej: *„Doma jsem měl představy trochu jiné, myslel jsem, že pořád bude stejně práce a já hodně vydělám. Teď už je to v Česku jiné.“*

Do budoucna Sergej plánuje, že pokud to půjde, přivede sem ženu a dítě. *„Chtěl bych ještě jedno dítě, ale aby se narodilo u vás.“* Sergej dále uvedl, že by se chtěl dobře naučit česky a najít si práci strojního inženýra, již bez agentury.

Případ 2: Svitlana

Svitlana jako nejzávažnější problém v ČR pocítovala práci přes zprostředkovatele, od čehož se odvíjely další problémy (bydlení a zdravotní péče). Nejvíce jí v ČR pomohla při řešení nezisková organizace. Představy v zemi původu však měla jiné. *„Nenapadlo mě, že tady budu pracovat načerno a pak, že budu muset vyhledat pomoc. Myslela jsem, že si i víc vydělám. Skutečnost ale byla jiná.“*

Svitlana dále uvedla, že jí v ČR uznali vysokoškolské vzdělání z Ukrajiny a proto, až se naučí trochu česky, chtěla by zde vyučovat němčinu. Pak také možná založit rodinu

Případ 3: Roman

Roman uvedl, že nejtěžší pro něho po celou dobu života v ČR bylo období, kdy zde pobýval na základě dlouhodobého pobytu. *„To jsem se dost bál, obzvlášť, když jsem někdy dělal na černo, že mě chytanou a vyhostí. Chtěl jsem tu vždy zůstat natrvalo.“*

Při řešení problémů v ČR Romanovi nejvíce pomáhali jeho známí a kamarádi a také částečně nezisková organizace.

Roman vypověděl, že v podstatě život v ČR jeho představám odpovídá, protože prý věděl, že ze začátku to tady jednoduché nebude.

Případ 4: Tuan

Tuan znovu na konci rozhovoru podotkl, že se bojí, že v ČR přijde o práci, nebude mít jak živit rodinu a hlavně neví, jak splatí dluhy doma. Tuan si rovněž myslel, že se v ČR bude mít finančně podstatně lépe. Své problémy v ČR zatím neřeší. Do budoucna by chtěl mít v ČR co nejvíc práce, aby mohl živit rodinu. Na závěr rozhovoru již nechce sdělit nic.

Případ 5: Mai

Největší problémy Mai stále vidí v jazyce, se kterým bude mít dle jejích slov velký problém. Další problém vidí v současné hospodářské krizi. Bojí se, aby nepřišla o místo. Problémy Mai vlastně ani zatím moc neřešila, obrátila se pouze na Charitu. O práci a životě v ČR prý slyšela samá pozitiva a doufala, že tady rychle zbohatne, doma splatí dluhy a usadí se. Do budoucna by si chtěla najít lepší práci, třeba prodávat ve vietnamských potravinách.

Případ 6: Ochir

Jako největší problém v ČR v současné době Ochir cítí, že roste nezaměstnanost a on se bojí o práci, protože si půjčil doma na cestu od lichváře. Nejvíce mu v ČR s problémy pomohli kamarádi z práce a nezisková organizace. *„Doma jsem měl o ČR jiné představy. Slíbili, že tady hodně vyděláme a zbohatneme. Skutečnost je ale jiná. Možná máme trochu více než doma, ale boháči z nás nikdy nebudou.“*

Do budoucna by chtěl Ochir ještě zůstat v ČR tak dlouho, jak jen to půjde a navštívit rodinu v zemi původu.

Případ 7: Sarangerel

Sarangerel jako největší problém pocítuje práci na agenturu, která jí v podstatě okrádá. Bojí se také, že pracuje nelegálně a že o práci a pobyt v ČR přijde úplně. Při žádosti o pomoc se prý obracela na známé Mongoli či později na neziskové organizace. Sarangerel měla v zemi původu o práci a životě úplně jiné představy. *„Namluvili mi, že tady moc zbohatnu a já jim věřila.“*

„Do budoucna bych chtěla najít lepší práci a bydlení. Pak se uvidí. Kdybych se naučila trochu česky, chtěla bych tu uplatnit svou vysokou školu.“

Případ 8: Nader

Největší problémy měl Nader s tím najít současnou práci. Jak uváděl, nechtěli ho nikde přijmout, protože je cizinec, který neumí česky nebo nemá tlumočníka. Jako další problém vidí naprosto odlišnou mentalitu českých lidí a systém, kterému zatím nerozumí. Nejvíce mu při řešení problémů pomáhali sociální pracovníci z integračního střediska a z neziskové organizace. *„Do budoucna se chci naučit česky a zůstat tu natrvalo. Přece jen se tu máte dobře, i když se tady zatím moc neorientuji.“* Nader by chtěl také lepší práci, kde by si mohl víc vydělat.

Porovnání a shrnutí

Většina ukrajinských respondentů jako největší problém týkající se práce a života v ČR uvedla práci přes zprostředkovatele. Pro dalšího respondenta z Ukrajiny byl problém už samotný dlouhodobý pobyt, kdy pravděpodobně neměl takovou jistotu v zaměstnání. Respondenti s Asie, až na jednoho, uváděli jako největší problém současnou ekonomickou krizi. V důsledku krize se stále totiž obávají, že v ČR přijdou o práci a nebudou tak mít možnost splácet dluhy v zemi původu, v některých případech taktéž v ČR.

Mongolská respondenta vidí jako problém rovněž práci na agenturu. Azylant ze Súdánu měl spíše než obavy, že práci ztratí nebo z klientelismu, problémy týkající se jeho přijetí do zaměstnání kvůli neznalosti jazyka, dále problémy s odlišnou mentalitou českých lidí a zcela odlišným fungujícím systémem, který obtížně chápe.

Většině respondentům pomáhala při řešení jejich problémů některá nezisková organizace zabývající se právní a sociální pomocí cizincům. Mnoho cizinců se při řešení problémů obracelo nejprve na zprostředkovatele, poté na známé či kamarády z komunity. Pokud tyto možnosti selhaly, volily pomoc od neziskové organizace.

Všichni respondenti téměř shodně uvedli, že o práci a životě v zemi původu měli kompletně jiné představy, zejména co se týče výdělků a výkonu legální práce. To se týká v podstatě všech národností vyjma azylanta, který dopředu nemohl tušit, že jeho cílovou zemí bude ČR, proto ho nelze s ostatními případy komparovat. Ukrajinský

respondent s trvalým pobytem vypověděl, že věděl do čeho jde, tudíž představy o životě v ČR se před příchodem a po příchodu do ČR vlastně neliší.

Někteří respondenti, kteří jsou v ČR již trvale usazeni, nebo o to budou usilovat, shodně vypověděli, že by si chtěli časem najít lepší práci odpovídající jejich kvalifikaci, sloučit se s rodinou nebo ji v ČR založit. Na druhou stranu dotazovaní, kteří se nechtějí časem integrovat do české společnosti a po čase vrátit do domovské země, touží hlavně po vyšších výdělcích na splacení dluhu a zlepšení životní úrovně své i svých rodin v zemi původu.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této práce bylo na základě strukturovaných rozhovorů popsat a porovnat jednotlivé sociální problémy cizinců vybraných komunit ze třetích zemí aktivních na českém trhu práce. Dále šlo o to poukázat i na další problémy, které se od problémů na trhu práce odvíjejí a ve značné míře ovlivňují kvalitu jejich života. Dílčími cíli bylo poukázat na příčiny sociálních problémů zaměstnanců ze třetích zemí, na strategie jejich řešení a míru a ochotu budoucího usídlení v ČR.

V rámci výzkumu došlo ke zjištění, že většina problémů pracovních imigrantů, kteří do ČR přijíždějí přes zprostředkovatelskou agenturu, má na trhu práce a v české společnosti problémy podobného rázu, ať už se jedná o příslušníky asijské (mongolské, vietnamské) či ukrajinské komunity. Dále lze shrnout, že pracovní migranti přicházejí do ČR zcela nepřipravení, bez znalosti informací prostřednictvím legálních či nelegálních zprostředkovatelů a agentur, které díky jejich neinformovanosti budí závislost na těchto zprostředkovatelích. Celou situaci dále posiluje neznalost českého jazyka, zejména asijských pracovníků.

I přes různost národností, které byly zkoumány, nelze však v žádném případě tyto problémy zobecňovat na celé komunity či dokonce na veškeré cizince, které v ČR působí. Vzhledem ke skutečnosti, že do výzkumu byl zahrnut také azylant, opět nelze některé zkoumané oblasti porovnávat s ostatními respondenty, neboť jeho situace je již při vstupu do země zcela odlišná. Azylant měl spíše než problémy s diskriminací jako většina respondentů, problémy s adaptací do společnosti díky zcela odlišnému kulturnímu prostředí z něhož přišel, díky odlišnému systému hodnot a jazykové bariéře. Z toho důvodu se pokusím v následujících řádkách shrnout ty problémy, jež jsou společné spíše klasickým pracovním migrantům, kteří byli do výzkumu zahrnuti. Jak již bylo řečeno, přestože nelze problémy zobecňovat na celé komunity či na všechny cizince, většina z uvedených problémů bude mnoho pracovním migrantům společných, zejména pak těm, kteří do ČR přicházejí přes zprostředkovatelské agentury.

V rámci výzkumu došlo ke zjištění, že většina pracovních migrantů přijíždí do ČR v rámci legálních či pololegálních zprostředkovatelských agentur. Agentury či zprostředkovatelé jako jednotlivci pak zejména v rámci klientského systému z celé situace kořistí, protože cizí pracovní síla sem přijíždí zcela bez informací a znalostí českého trhu práce a prostředí. To pak vytváří závislost jednotlivých pracovníků na

agenturách bez malé šance vymanění se. V rámci klientského systému jsou často porušována práva v zaměstnání, ale i v ostatních životních oblastech jako je zdravotní péče a pojištění či kvalita bydlení. Závislost na zprostředkovatelích již od vstupu do země roste zejména u pracovníků z Asie, a to vzhledem ke zcela odlišným kulturním hodnotám, normám, jazykové bariéře a velké geografické vzdálenosti asijských zemí od ČR.

Zajímavým poznatkem bylo zjištění, že ukrajinští a mongolští zprostředkovatelé často při uplatnění migrantů na trhu práce v ČR spolupracují. Domnívám se, že spolupráce pramení ze znalosti ruského jazyka obou národů, a tak se spolu dokáží lépe jednotliví zprostředkovatelé či agentury domluvit.

Provedené šetření ukázalo na diskriminaci v zaměstnání zejména osob s dlouhodobým pobytem způsobené závislostí migranta na zprostředkovateli a nejistotou jeho pobytu. Cizinci často pracují v nevyhovujících pracovních podmínkách za mzdu nižší než minimální, proto hledají přivýdělek, ať už legální či nelegální cestou. Mnoho z nich v poslední době usiluje o přivýdělek vzhledem k hospodářské krizi a upadající ekonomice, protože se tak snižuje objem jejich vykonávané práce a zároveň i mzdové ohodnocení. Celá situace je dále komplikována obrovskou zadlužeností asijských pracovníků v zemi původu, kteří si ve většině případech musí na cestu od ČR půjčit od lichvářů, přátel či rodiny. Pokud by v ČR přišli o práci, často by volili nelegální pobyt a práci v ČR, aby své dluhy v zemi původu měli z čeho splácet. Tato situace se však může stát nebezpečnou zejména pro českou společnost, protože posiluje vytváření trvalých etnických enkláv, jejich izolaci od většinové společnosti, práci v šedé ekonomice a nárůst kriminality.

Dále došlo ke zjištění, že mnoho pracovních imigrantů pracuje na fyzicky náročných, manuálních a málo prestižních zaměstnáních v postavení dělníků či dělnic, i přes jejich vyšší dosaženou kvalifikaci v zemi původu. To jim však zatím nekomplikuje v ČR život, protože jich mnoho bylo v zemi původu seznámeno se skutečností, že budou pracovat manuálně. Pokud je pro ně migrace pouze dočasnou či cirkulační, nemají důvod hledat místa, která by odpovídala jejich dosažené kvalifikaci, protože si stále udržují svůj sociální status v zemi původu.

Jako alarmující se ukázalo, že většina pracovních migrantů zejména z Asie má buď malé povědomí nebo žádné o svých právech v zaměstnání, ale zejména o potřebných dokumentech, které v ČR k výkonu legální práce potřebují. Vzhledem k neinformovanosti již v zemi původu se dokonce objevují takové případy, kdy

pracovník pracuje nelegálně bez jeho vědomí. To pak může značně ztížit potenciální integrace do české společnosti.

Je potřeba zdůraznit, že i přestože účast v klientském systému vyvolává závislost, neinformovanost a porušování lidských práv, výzkum ukázal, že některým pracovníkům tento systém velmi vyhovuje, zejména pokud volí strategii cirkulační či dočasné pracovní migrace. Nelze tedy jednostranně uvažovat tak, že všichni pracovníci v rámci klientelismu jsou potenciálními osobami, které budou v ČR potřebovat sociální či právní pomoc. Ba naopak někdy je pro pracovníky tento systém velmi výhodný.

Klientský systém však zasahuje i do dalších oblastí, než je zaměstnávání. Zprostředkovatelé často organizují imigrantům i ubytování a zdravotní péči. Proto pak pracovníci často skončí v dělnických ubytovnách v naprosto nevyhovujících a nedůstojných podmínkách bez povědomí, kolik vlastně jejich nájem stojí, resp. kolik jim zprostředkovatel za nájem strhává ze mzdy. V případě zdravotního pojištění je situace závažnější. Neexistence zdravotního pojištění či zadržování průkazu pojištěnce zprostředkovatelem, může vést nejenom k další závislosti pracovníka na svém zprostředkovateli, ale co hůře, k šíření některých nebezpečných nemocí a ohrožování veřejného zdraví.

Celou shora uvedenou situaci komplikuje fakt, že zejména asijsí pracovníci neznají český jazyk, a proto i kdyby se chtěli diskriminaci bránit, v podstatě sami nemohou. Pracovníci z Ukrajiny často spoléhají na to, že díky příbuznosti ukrajinského či ruského jazyka s českým, se v ČR domluví snadněji. Ve většině případech však pracovníci česky umět nepotřebují, protože pro ně vše zařizuje jejich zprostředkovatel. Pokud by zde však chtěli usadit natrvalo, nezbyvá jim nic jiného, než se česky začít učit, protože to vyžaduje i česká legislativa. Výzkum dále ukázal, že pracovníci, kteří se zde chtějí usadit, opravdu usilují o výuku českého jazyka formou docházky do bezplatných kurzů či spolupráci s dobrovolníkem, který je česky může vyučovat.

Dalším problémem imigrantů ze třetích zemí je kontakt s jejich rodinami v zemi původu. Výzkum shodně potvrdil, že kontakt s rodinou je v případě pracovní migrace poslední dobou velmi obtížný zejména pro asijské pracovníky, protože díky jejich zmenšujícím se výdělkům na českém trhu práce, nemohou domů zaslat peníze v takové výši, jak původně zamýšleli, natož aby svou rodinu v zemi původu alespoň na pár dní osobně navštívili.

Výzkum přinesl ještě další zjištění týkající se míry a ochoty integrace vybraných cizinců ze třetích zemí do české společnosti. Ukrajinci, pokud se již k odchodu ze země

původu rozhodnou, by volili raději trvalé usídlení v ČR. Lze se domnívat, že je to opět díky příbuznosti jazyka, prostředí a poměrně malé geografické vzdálenosti. Na druhou stranu Asiaté touží po usazení v ČR zejména v případě, že nemají v zemi původu nukleární rodinu, a to v důsledku vyšších výdělků a pohodlnějšímu stylu života v ČR. Zejména dnešní pracovní migranti z Vietnamu nemají zájem se v ČR usadit natrvalo, a to opět díky odlišným kulturním zvyklostem, které ctí.

Na závěr je ještě nutné dodat, že celou problémovou situaci zejména díky neznalosti prostředí se snaží imigranti řešit nejdříve vlastní pomocí či s pomocí své komunity. Dále volí některé neziskové organizace, ale to až v případě, že ostatní možnosti řešení selžou. Pomoc neziskových organizací často volí na doporučení známých, kterým již organizace pomohli.

Domnívám se, že česká legislativa týkající se zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je v některých směrech špatně či nedostatečně nastavena a přímo podporuje kořistění agentur z klientelismu a závislost pracovníků na zprostředkovatelích. Jedná se například o úřady práce, které se určitými úkony, které podporují růst klientelismu, zbavují některých administrativních zátěží. Úřady práce např. vydávají povolení k zaměstnání hromadně zprostředkovateli na základě plné moci pracovníků, kteří často ani neví, co podepisují. Úřady práce tak jednotlivým zprostředkovatelům v podstatě sami pomáhají s odbytem pracovní síly ze zahraničí a jejím uplatněním na českém trhu práce. O úplatcích zprostředkovatelů nejenom pro úřady práce či cizinecké policii ani nemluví.

I přesto, že se od ledna 2009 novelou zákona o zaměstnanosti rozšířila deliktní odpovědnost agentur práce, porušování etických a zákonných norem zřejmě nevyvymizí. Ani kontroly prováděné úřady práce či inspektoráty práce nebo cizineckou policií nemají na klientelismus a porušování norem v podstatě žádnou účinnost, protože v případě zjištění nelegálního zaměstnání či pobytu je potrestán nejvíce samotný pracovní migrant, který ve většině případech dostane vyhoštění a musí tedy ČR opustit. Zaměstnavatelé a agentury práce dostanou pouze pokutu a mohou tak v činnosti pokračovat dále.

Domnívám se, že státní politika v oblasti zaměstnávání cizinců by měla provádět důkladnější kontroly pracovních agentur, ale i zprostředkovatelů jako jednotlivců a více postihovat organizace či instituce, než samotného migranta za nelegální zaměstnání, o kterém v mnoha případech sám neví.

Stát by měl rovněž podporovat projekty, které se budou zaměřovat na migrační poradenství již v zemi původu samotných migrantů. Příkladem je např. projekt Sdružení

České katolické charity „Prevence nelegální migrace z Ukrajiny do České republiky a pomoc při vytváření azylové infrastruktury“, který se snaží za finanční podpory MV ČR poskytovat na Ukrajině zejména migrační poradenství zaměřené na potenciální migranty z Ukrajiny a na migranty ze třetích zemí, kteří se taktéž na Ukrajině ocitají. Tím jsou potenciální migranti informováni o právech a povinnostech v cílové zemi, čímž může docházet ke zmírňování sociálních a dalších problémů, které mohou mít po příjezdu do ČR, pokud se pro migraci rozhodnou. I přesto, že tento projekt může být přes jeho nebezpečnost účinným nástrojem jak předcházet nelegální migraci a dalším problémům, nedokážu posoudit, nakolik je skutečně efektivní a to zejména díky existenci ukrajinských náborářů spolupracujících s mafii a gangy, kterým lze těžko čelit.

Stát by měl také podporovat integraci cizinců do české společnosti na základě komplexní diskuse a spolupráce vládních institucí a nevládních organizací v ČR, ale i v zemích původu migrantů. Mělo by docházet k efektivnímu vynakládání peněz na ty nástroje a projekty, které cizincům skutečně pomáhají. Domnívám se, že účinnými nástroji, které by mohly vést k úspěšné integraci cizinců do společnosti a které se v praxi osvědčily, jsou odborné sociální poradenství, právní poradenství, zvyšování povědomí a informovanosti cizinců o pracovněprávní legislativě formou kurzů např. pracovního či sociálního minima. Velkým přínosem jsou také bezplatné kurzy českého jazyka či vynakládání finančních prostředků na dobrovolnickou spolupráci. Doufejme, že v budoucnu bude dostatek finančních prostředků na takovéto projekty, které skutečně mohou přispět k úspěšné integraci a zmírňování sociálních problémů cizinců v české společnosti.

RESUMÉ

Vysoká škola: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta

Studijní obor: Sociální práce

Název práce: Sociální problémy zaměstnanců ze třetích zemí na trhu práce v ČR

Autor práce: Bc. Dana Faktorová

Vedoucí práce: Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Akademický rok: 2008/2009

Klíčová slova: vnější migrace, migrační politika, příslušník třetí země, zaměstnávání cizinců, sociální problémy, integrace

Diplomová práce se zabývá tématem sociálních problémů cizí pracovní síly v ČR. Tento fenomén zejména díky zvyšujícím se migračním pohybům převážně ekonomicky motivovaných migrantů, nabývá v současné době na významu. Práce se tedy snaží objasnit, jaké sociální problémy mají příslušníci třetích zemí na trhu práce v ČR v postavení zaměstnanců, ať přišli do ČR dobrovolně nebo vynuceně. V neposlední řadě se práce snaží zjistit, zda cizí pracovní síla usiluje o integraci do české společnosti nebo zda je pro ně migrace pouze dočasným jevem.

Práce po teoretické rovině vysvětluje pojem migrace, resp. vnější migrace z pohledu EU a zabývá se důvody migrace, migračními teoriemi a dopady migrace na samotného jedince, ale i na společnost (přijímající, vysílající) jako celek. Celá teoretická část je zasazena do kontextu migrační a azylové politiky EU, neboť ČR se svým přistoupením k EU neustále snaží o harmonizační úsilí v této oblasti. Významnou částí je pojednání o podmínkách zaměstnávání příslušníků ze třetích zemí v ČR, které jsou zasazeny do legislativního a institucionálního rámce. Práce dále popisuje i úsilí české migrační politiky o aktivní řízení migrace a analyzuje právní změny, které souvisejí se zaměstnáváním cizinců od ledna 2009. Významnou součástí teorie je dále kapitola týkající se sociálních problémů cizí pracovní síly ze třetích zemí v ČR, která je strukturována do několika oblastí. Jedná se o oblasti, v nichž bývají cizinci diskriminováni. V první řadě je to jejich zaměstnání, přičemž tato oblast má většinou přesah i do dalších oblastí jejich života, jako je například kvalita bydlení, zdravotní péče, komunikace s majoritou či kontakt s rodinou. Tato část pojednává také o tzv. klientském systému a obchodování s lidmi, v rámci nichž často k diskriminaci cizinců dochází. Na to teoreticky navazuje hlavní charakteristika nejčteněji zastoupených komunit v ČR a jejich míra a ochota integrace do české společnosti.

Praktickou část diplomové práce tvoří komparativní mnohopřípadová studie, jejíž cílem bylo analyzovat, porovnat a zhodnotit jednotlivé sociální problémy zaměstnanců vybraných komunit ze třetích zemí na trhu práce v ČR (Ukrajina, Vietnam, Mongolsko) a zároveň poukázat i na problémy azylanta, kterého nelze považovat za pracovního migranta. Obecně lze konstatovat, že pracovní migranti ze třetích zemí se potýkají v ČR s podobnými sociálními problémy na trhu práce, které mají přesah do dalších oblastí života. Patrnější je to spíše u asijských pracovníků. Zajímavým zjištěním je skutečnost, že spíše východoevropské, resp. ukrajinská komunita má tendenci se v ČR usadit natrvalo. Závěr uvádí některé kroky a nástroje, které by měla česká politika a legislativa v oblasti migrace příslušníků třetích zemí podporovat či eliminovat, aby tak zmírnila jejich sociální problémy v české společnosti a umožnila úspěšnou integraci.

RESUMÉ

University: Charles University in Pratur, Fakulty of Philosophy

Branch of Study: Social Work

Name of diploma dissertation: Social problems of third – countries employers at the labour market in the Czech Republic

Author's name: Bc. Dana Faktorová

Tutor's name: Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Academic year: 2008/2009

Key words: external migration, migration policy, third country citizen, employment of foreigners, social problems, integration

Diploma work is about social problems of foreing workers in the Czech Republic. This phenomenon because of increasing migratory movements mostly economic motivated migrants it is going to be more important. This work tries to explain what social problems citizens of the third countries have. It is not deciding if they came to the Czech republic accord of their own o rif they were forced to migration. At least the work tries to find out if the foreign labour wants to be integrated into the Czech society or if migration is just for a temporary phenomenon.

The work in the theoretical part show the term migration, or more precisely external migration from the point of view of the European Nation and deals with migratory reasons, migratory theories and migratory impacts on every single person but on the whole society too. The whole theoretical part is put into the context of migration and asylum policy of the European Nation because the Czech Republic as the member of the European Nation make an effort about harmonisation in this part. The important part is about employment conditions of third countries citizens in the Czech Republic which are put in the legislative and institutional frame. The work then describes the effort of the Czech migration policy about active kontrol of migration and analyse the legal changes related with employment of third countries citizens from the year of 2009. The important part is the chapter about social problems of foreign labour from the third countries which is structured into several areas. They are the areas where foreigners are often discriminated. In first it is their employment which has often overlap into next areas of their lives. It is e. g. quality of living, health care, communication with major or contact with the family. This part also treats of so-called client system and trafficking in people because of discrimination of foreign in this areas. The work also shows the main characterisation of the most frequent communities in the Czech Republic and their rate and will of integration to the Czech society.

The practical part is created by the comparative case study which includes eight cases. The study analyses, compares nad values single social problems of employers from chosen communities of third countries at the Czech labour market (Ukraine, Mongolia, Vietnam). The study tries to show also the problems of a asylum seeker who can not be consider as a labour migrant. In general we can say that labour migrants have the similar problems at the Czech labour market which have an overlap into their next life parts. It is more markanteble mainly for Asian workers. It was found out that rather Ukrainian community tends to settle in the Czech republic permanently. The end shows some steps and implements which should be by the Czech migration policy and legislation supported or on the other hand should be eliminated. This way can reduce the social problems of foreign labour in the Czech society and can make the successful integration possible.

POUŽITÁ LITERATURA

Tištěné zdroje

BAAR, V., KREČMEROVÁ, K. (2005): *Vietnamská komunita v ČR – příklad relativně dobře se adaptující minority z jiného kulturního prostředí*. In: Migrace, tolerance, integrace II: Sborník z mezinárodní vědecké konference konané ve dnech 20. a 21. září 2005 ve Slezském ústavu Slezského zemského muzea v Opavě. Praha: Informační kancelář Rady Evropy. ISBN 80-86224-51-1.

BAŠTÝŘ, I. A KOL. (2005): *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3722-9.

BARŠOVÁ, A., BARŠA, P. (2005): *Přistěhovalectví a liberální stát*. Mezinárodní politologický ústav, Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3875-6.

BERRY, J. W. (1992): Acculturation and Adptation in a New Society. *International Migration*, Vol. 30, Special Issue: Migration and Health in the 1900s, s. 69-85.

BRÁDLEROVÁ, L. A KOL. (2006): *Zaměstnavatel a pracovní právo v České republice*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR.

BRETTEL, C., HOLLIFIELD, J. (2000): *Migration Theory*. New York: Routledge. ISBN 0-415-92611-4.

BURCIN, B., DRBOHLAV, D., KUČERA, T. (2008): Možnosti migračního řešení perspektivního úbytku a demografického stárnutí obyvatelstva ČR. *Sociologický časopis*, č. 4, s. 653 – 682.

BURDOVÁ – HRADEČNÁ, P. (2008): *Nelegalita a její prevence*. In: Legální zaměstnávání cizinců bez porušování jejich práv. Přednáška konaná dne 4. 9. 2008 v Písku pořádaná Multikulturálním centrem, Praha.

ČERNÍK, J. (2007): *The Czech Republic*. In: Triandafyllidou, A., Gropas, R. (eds.): *European Immigration : A Sourcebook*. Aldershot: Asghate. ISBN 978-0-7545-4894-9.

ČIŽINSKÝ, P. (2006): *Co je to diskriminace*. In: Kolektiv autorů: *Diskriminace: manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva.

ČIŽINSKÝ, P. (2008): *Stručný manuál pro zaměstnávání cizinců*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, Praha: Multikulturální centrum.

DRBOHLAV, D. (2001): *Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt (Alenky v kraji divů)*. In: Šišková, T. (eds): *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál, s. 17 – 30. ISBN 80-7178-648-9.

FREEMAN, G. (1995): Modes of Immigration Politics in Liberal Democratic States. *International Migration Review*. No. 29/4, s. 881 – 902.

GÜNTER, V. (2008): *Zprostředkovatelské agentury*. In: Legální zaměstnávání cizinců bez porušování jejich práv. Přednáška konaná dne 4. 9. 2008 v Písku pořádaná Multikulturním centrem, Praha.

GÜNTER, V. (2008): *Zásady správné komunikace s cizinci*. In: Legální zaměstnávání cizinců bez porušování jejich práv. Přednáška konaná dne 4. 9. 2008 v Písku pořádaná Multikulturním centrem, Praha.

HENDL, J. (2005): *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, ISBN 80-7367-040-2.

HERVERTOVÁ, V. (2008): *Poskytování poradenství při řešení problémů s bydlením*. In: kolektiv autorů: Sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi. Praha: Triton, s. 151 - 169. ISBN 978-80-7387-097-3.

HORÁKOVÁ, M. (2000b): *Legal and Illegal Labour Migration in the Czech Republic: Background and Current Trends*. Ženeva: ILO. ISBN 92-2-112108-9.

HORÁKOVÁ, M. (2004): *Vývoj migrační politiky České republiky*. In: Za prací do Česka. Praha: Člověk v tísní, s. 12 - 13.

JANDOUREK, J. (2007): *Sociologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-269-0.

JORDAN, B., DÜVELL, F. (2003): *Migration. The Boundaries of Equality and Justice*. Cambridge: Polity.

Metodika individuální sociální práce se zaměřením na integraci žadatelů o udělení mezinárodní ochrany na trh práce. (2005). Publikace vznikla v rámci projektu iniciativa EQUAL č. 106 – Proč mají zůstat stranou?.

KRIEKEN, P. (ed.) (2001): *The Migration Acquis Handbook: The Foundation for a Common European Migration Policy*. T. M. C. Asser Press, The Hague. ISBN 90 67 04 130 0.

KUSZ, A. (2007): *Společná azylová a migrační politika Evropské unie*. In: Migrace do ČR. Člověk v tísní, Praha, s. 17 - 18.

LEONTIYEVA, Y. (2008): *Imigrace v České republice v kontextu evropské integrace*. In: Mansfeldová, Z., Kroupa, A. (eds.): Proměny reprezentace zájmů po vstupu do Evropské unie. Praha: Slon. ISBN 978-80-86429-88-5.

LINH, N. G. (2007): *Jak se vidí přistěhovalci v ČR: Vietnamci*. In: Migrace do ČR. Praha: Člověk v tísní, s. 7.

LIVINSKÝ, O., RAJČINEC, B. *Jak funguje klientský systém*. In: Za prací do Česka. Praha: Člověk v tísní, s. 30 -31.

LIVINSKÝ, O. (2007): *Jak se vidí přistěhovalci v ČR: Ukrajina*. In: Migrace do ČR. Praha: Člověk v tísni, s. 5 – 6.

MASSEY, DOUGLAS S. (1998): *March of Folly: U. S. Immigration Policy after NAFTA*. *American Prospect*, No. 37, March/April, s. 22 – 33.

MASSEY, DOUGLAS S. ET AL. (1997): *Theories of international Migration: A review and Appraisal*. *Population and Development Review*. Vol. 19, No. 3, p. 431 – 466.

MATOUŠEK, O. A KOL. (2007): *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-310-9.

NEKORJAK, M. (2006): *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky*. *Sociální studia*. Brno: Fakulta sociálních studií, vol. 2006, no. 1, s. 89 – 109. ISSN 1214-813X

NEKORJAK, M. (2008): *Klientský systém*. In: Legální zaměstnávání cizinců bez porušování jejich práv. Přednáška konaná dne 4. 9. 2008 v Písku. Pořádaná Multikulturálním centrem, Praha.

NOSKOVÁ, H. (2005): *Migrace ve 20. a 21. století*. In: Migrace tolerance integrace II: Sborník z mezinárodní vědecké konference konané ve dnech 20. a 21. září 2005 ve Slezském ústavu Slezského zemského muzea v Opavě. Slezské zemské muzeum: Opava, Praha: Informační kancelář Rady Evropy. ISBN 80-86224-51-1.

NOVOTNÁ, H. (2005): *Současná ukrajinská pracovní migrace a její integrace*. In: Migrace, tolerance, integrace II: Sborník z mezinárodní vědecké konference konané ve dnech 20. a 21. září 2005 ve Slezském ústavu Slezského zemského muzea v Opavě. Slezské zemské muzeum: Opava, Praha: Informační kancelář Rady Evropy. ISBN 80-86224-51-1.

NEŠPOROVÁ, O. (2007): *Rodiny přistěhovalců I*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-87007-55-6.

Obchod s lidmi v ČR: Instrukční manuál pro sociální a terénní pracovníky (2007). Praha: MPSV.

PENNINX, R. (2005): *Integration of migrants: economic, social, cultural and political dimensions*. In Pořízková, H: *Perspektivy vývoje integrace cizinců na trhu práce v ČR. Sociální práce*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, s. 66 – 67. ISSN 1213-6204

PIORE, MICHEL J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

PORTES, A. (1995): *Children of Immigrants.: Segmented Assimilation and its Determinants*. In: Portes, A. (ed.): *The Economic Sociology of Immigration*. Russel Sage, New York, str. 248 - 279.

PORŮZKOVÁ, H. (2007): Perspektivy vývoje integrace cizinců na trhu práce v ČR. *Sociální práce*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, s. 66 – 67. ISSN 1213-6204

Postavení cizinců na vnitřním trhu EU. (2007). Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, Praha. Neprodejná publikace.

POTOČKOVÁ, D. (2006): *Možnosti obrany před diskriminací*. In: Kolektiv autorů. *Diskriminace: manuál pro pracovníky institucí*, Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva.

Příručka o integraci pro tvůrce politik a odborníky za praxe: (2007). Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství. ISBN 978-92-79-03323-0.

RABUŠIC L., BURJANEK, A. (2003): *Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace?*. Praha: VÚPSV.

RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. (2008): *Lokální strategie integrace cizinců v ČR I*. Praha: VÚPSV.

STARK, O. (1991): *The Migration of Labour*. Cambridge: Basil Blackwell.

ŠÍŠKOVÁ, T. (2001): *Problém komunikace cizinců*. In: Šišková, T. (eds): *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál, s. 17 – 30. ISBN 80-7178-648-9.

TODARO, Michael P. (1969): A Model of Labour Migration and Urban Unemployment in Less-developed Countries. *The American Economic Review* 59, s. 138 – 148.

TOMEŠ, I. (2001): *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*, 2. vydání. Praha: Socioklub. ISBN 80-86484-00-9.

TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. (2003): *Sociální právo Evropské unie*. Praha: H. C. Beck. ISBN 80-7179-831-2.

Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce. (2005). Zpráva o výsledcích sociologického výzkumu. Havířov: Intermundia, o. p. s.

WALLERSTEIN, I., BALIBAR, E. (1991): *Race, Nation, Class. Ambiguous Identities*. London: Verso.

Elektronické zdroje

Azyl a migrace: program dobrovolných návratů. [online]. MV ČR, c2008 [cit. 2009-04-06]. Dostupný na WWW:

<http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx>

Azyl a migrace: terminologický slovník [online]. MV ČR, c2008. [cit. 2008-12-16]. Dostupný na WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

BOUŠKOVÁ, P. (2005): *Pracovní migrace cizinců v ČR v 70. až 90. letech* [online]. Praha: MPSV. [cit. 2008-11-05]. Dostupný s WWW:

<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>

Cizinci v ČR: Počet cizinců v ČR – popis aktuálního vývoje [online]. ČSÚ, c2009. [cit. 2009-02-24]. Dostupný na WWW:

http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_pocet_cizincu-popis_aktualniho_vyvoje

Cizinci v ČR: Azylové řízení a azylanti – Popis aktuálního vývoje[online]. ČSÚ, c2009. [cit. 2009-02-24]. Dostupný na WWW:

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_rizeni_azyl-popis_aktualniho_vyvoje

Cizinci evidovaní ÚP podle nejvyššího dosaženého vzdělání vybraná státní občanství; 31. 12. 2007 [online]. Cizinci v ČR 2008, ČSÚ, c2009. [cit. 2009-02-13].

Dostupný na WWW: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/tab/1C0030816B>

ČANĚK, M., JELÍNKOVÁ, M. (2008): *Na ubytovně* [online]. Praha: Multikulturní centrum. [cit. 2009-03-12]. Dostupný na WWW:

http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/MJelinkova_MCane k_Naubytovne.pdf

ČERNÍK, J. (2005): *Klientský systém jako quazifeudalismus v Česku* [online]. Praha: Multikulturní centrum. [cit. 2008-12-11]. Dostupný na WWW:

http://www.diskriminace.info/dp-migrace/jcernik_klientura.pdf

DRBOHLAV, D. (2008): K některým aspektům nelegální migrace a neoprávněných ekonomických aktivit migrantů [online]. In: Polanská, J., Kadlecová, M. (eds.): *Neregulární pobyt cizinců v ČR: Problémy a jejich řešení*. Praha: Člověk v tísni, Praha: Multikulturní centrum, Praha: Organizace pro pomoc uprchlíkům a Praha: Poradna pro uprchlíky, str. 8 - 12. [cit. 2009-01-11]. Dostupný na WWW:

http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik_neregulerni_migrace.pdf

DRBOHLAV D., LUPTÁK M., JANSKÁ E., BOHUSLAVOVÁ J. (1999): *Ruská komunita v České republice* [online]. Výzkumná zpráva grantu MV ČR. Praha: Přírodovědecká fakulta UK. [cit. 2009-02-21]. Dostupný na WWW:

http://www.cizinci.cz/files/clanky/129/ruska_komunita.pdf

DRBOHLAV D., LUPTÁK M., JANSKÁ E., ŠELEPOVÁ P. (1999): *Ukrajinská komunita v České republice* [online]. Výzkumná zpráva grantu MV ČR. Praha: Přírodovědecká fakulta UK. [cit. 2009-02-22]. Dostupný na WWW: http://www.cizinci.cz/files/clanky/130/ukrajinska_komunita.pdf

FEDYUK, O. (2006): *Ukrajínští pracovní migranti: pohled prizmatem stereotypů* [online]. Praha: Multikulturní centrum. [cit. 2009-03-22]. Dostupný na WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fcef50bfa263ef/OFeduyk_Ukrainian_Labour_Migrants_CZE.pdf

HORÁKOVÁ, M., MACOUNOVÁ, I. (2008): *Mezinárodní pracovní migrace v ČR: bulletin č. 21* [online]. Praha: VÚPSV. [cit. 2008-10-26]. Dostupný na WWW: <http://praha.vupsv.cz/fulltext/B21-MPMc.pdf>

HORÁKOVÁ, M. (2003): *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly* [online]. Praha: VÚPSV. [cit. 2008-11-24]. Dostupný na WWW: <http://praha.vupsv.cz/fulltext/mezmigr.pdf>

HORÁKOVÁ, M. (2000a): *Srovnávací analýza migračních politik: vstupní analýza* [online]. Praha: VÚPSV. [cit. 2008-10-02]. Dostupný na WWW: <http://praha.vupsv.cz/fulltext/SrovAN.pdf>

HOFÍREK, O., NEKORJAK, M. (2008): *Neregulární práce imigrantů v České republice* [online]. Praha: Multikulturní centrum. [cit. 2009-01-16]. Dostupný na WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/HofirekNekorjak_Neregulerniprace_1.pdf

LIVÍNSKÝ, O., KOČÍK, R. (2004): *Výnosné povolání: obchodníci za prací. Český a slovenský zahraniční časopis* [online]. [cit. 2009-02-15]. Dostupný z WWW: <http://www.cs-magazin.com/2004-01/view.php?article=articles/cs040195.htm>

MOORE, M. (2002): *Číňané v České republice, 1992 – 2002: Zrod a formování symbolické komunity* [online]. Výzkumná zpráva. Praha: Ministerstvo vnitra ČR. [cit. 2009-03-03]. Dostupný na WWW: http://www.cizinci.cz/files/clanky/125/cinane_v_CR.pdf

NEKORJAK, M. (2007): *Úvahy nad neregulární migrací se zaměřením na ukrajinskou migraci v Česku* [online]. Praha: Multikulturní centrum. [cit. 2009-01-15]. Dostupný na WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fcef50bfa263ef/MNekorjak_Nelegaln_imigraceCeskarepublika.pdf

Nelegální migrace [online databáze]. ČSÚ, c2009, [cit. 2009-02-03]. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_nelegalni_migrace

Obchod s lidmi – pomoc obětem [online]. MV ČR. c2008. [cit. 2009-03-02]. Dostupný na WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>

OBUCHOVÁ E. (2003): *Čínská komunita v České republice* [online]. In: Uherek Z. (sestavil). *Integrace cizinců na území České republiky. Výzkumné zprávy a studie vytvořené na pracovištích Akademie věd České republiky na základě usnesení vlády České republiky č. 1266/2000 a 1360/2001*. Praha: Akademie věd ČR, s. 375 – 410.[cit. 2009-03-10]. Dostupný na WWW:

http://www.cizinci.cz/files/clanky/120/Cinska_komunita_v_CR.pdf

Počet udělených azylů 1993 – 2008 (31.12) [online]. ČSÚ, c2009. [cit. 2009-02-13]. Dostupný na WWW: http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_rizeni_azyl

Zákony, směrnice, koncepce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č.. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích

Zákon č. 219/1995 Sb., devizový zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, přijaté usnesení vlády České republiky č. 55 z 13. ledna 2003

Koncepce integrace cizinců na území ČR, přijatá usnesením vlády ČR ze dne 11. prosince 2000 č. 1266

Aktualizovaná koncepce integrace cizinců, přijatá usnesením vlády č. 126 ze dne 8. února 2006 ke Koncepci integrace cizinců v roce 2005.

Směrnici Rady 2003/86/EC, o právu na sloučení rodiny

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IAS	Integrační azylové středisko
KIC	Koncepce integrace cizinců na území ČR
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
MOP	Ministerstvo obchodu a průmyslu
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MZD	Ministerstvo zdravotnictví
MK	Ministerstvo kultury
NNO	Nestátní nezisková organizace
USA	Spojené státy americké

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Vývoj a struktura pracovní migrace občanů 3. zemí do ČR

Příloha č. 2: Porovnání stávajících režimů zaměstnávání cizinců ze třetích zemí
(povolení k zaměstnání x zelená karta)

Příloha č. 3: Správní delikty při nelegálním zaměstnávání

Příloha č. 4: 1. Otázky ke strukturovaný rozhovoru s imigranty, kteří mají nukleární
rodinu v zemi původu
2. Otázky ke strukturovanému rozhovoru s imigranty, kteří nukleární
rodinu v zemi původu nemají

PŘÍLOHA Č. 1:

Vývoj a struktura pracovní migrace občanů 3. zemí do ČR

Vývoj pracovní migrace v bývalém Československu do roku 1989

Pracovní migrace byla během socialistické éry striktně regulována. Vstup cizí pracovní síly závisel na plánovaném ekonomickém systému a na opatřeních mezinárodní pomoci zemím bývalého socialistického bloku.

Po druhé světové válce přišlo do Československa kolem 12 000 zemědělských pracovníků z Bulharska a usadilo se ve vysídlených hraničních oblastech. V 60. letech začaly do Československa přicházet také první skupiny kvalifikovaných vietnamských pracovníků. V 70. a 80. do Československa přicházeli imigranti zejména z Polska a Maďarska a byli zaměstnáváni na základě bilaterálních mezivládních dohod. Československo podepsalo v roce 1979 a 1980 také dohody s Vietnamem, v rámci kterých do Československa občané Vietnamu jezdili studovat a pracovat zejména do strojírenského, textilního a chemického průmyslu. Československo dále podepsalo úmluvu s Kubou, na základě které jsem přijížděli kubánští občané v letech 1978 – 1989 za práci. V 80. letech Československo podepsalo dohody i s dalšími zeměmi socialistického bloku - s Laosem, Angolou, Mongolskem a Severní Koreou. Na základě nich jsem vstoupilo na odborný pracovní výcvik mnoho mladých kvalifikovaných pracovníků (Horáková, 2000b).

Vývoj a struktura imigrantů ze třetích zemí v ČR po roce 1989

Počet cizinců přicházejících do ČR za práci po roce 1989 začal rychle narůstat díky liberální imigrační politice. Proto se Česká republika stala nejenom tranzitní zemí při přechodu do západní Evropy, ale také cílovou destinací zejména pro cizince ze třetích zemí z Východu.

Grafy č. 4 a č. 5 vypovídají o vývoji počtu všech cizinců a žadatelů o mezinárodní ochranu v ČR od roku 1993. Z grafu č. 4 je patrné, že počet cizinců s trvalými a dlouhodobými pobyty v ČR neustále každoročně mírně narůstá, až na výkyvy v roce

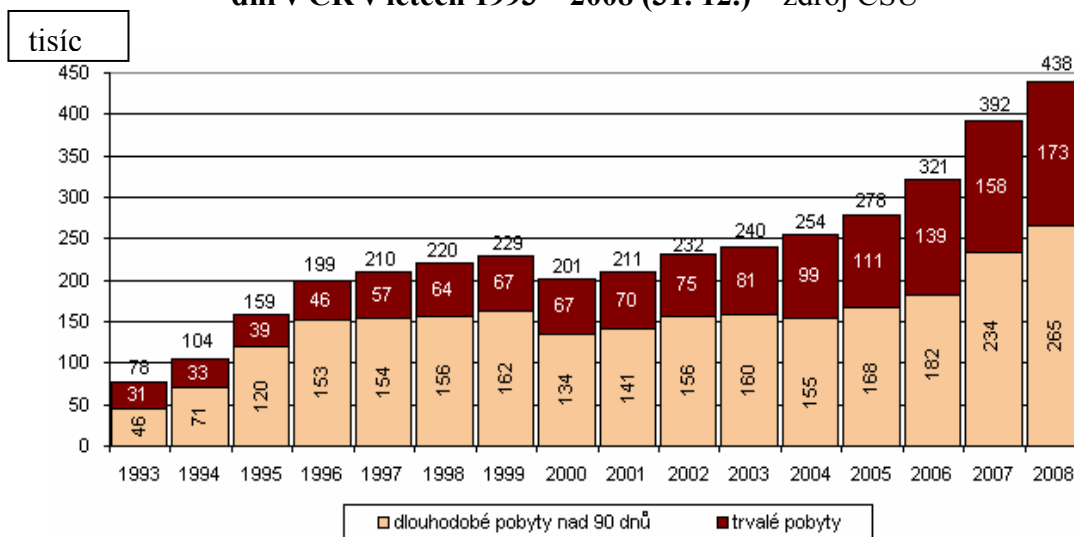
2000 a 2001, kdy došlo ke zpřísnění cizineckého zákona a restrikci migrační politiky v ČR. Na druhou stranu se zřejmě většina cizinců ze třetích zemí v roce 2000, kdy byla pro tyto občany zavedena vízová povinnost při vstupu do ČR, snažila obejít tuto cestu formou žádosti o azyl, proto v roce 2001 došlo v ČR k velkému nárůstu žadatelů o azyl, kteří mohli vstupovat na český trh práce bez pracovního povolení.

K 31. 12. 2008 Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR v České republice evidovalo 438 301 cizinců, z toho 172 927 cizinců s trvalým pobytem, 265 374 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. K 31. 12. 2008 byli v ČR nejčastěji zastoupeni občané Ukrajiny (131 965 osob, 30 %) a Slovenska (76 034 osob, 17 %). Dále následovala státní občanství: Vietnam (60 258 osob, 14 %), Rusko (27 178 osob, 6 %) a Polsko (21 710 osob, 5 %) (Cizinci v ČR: Počet cizinců v ČR, 2009).

Počty žadatelů o azyl (podle roku zahájení řízení) byly mezi roky 1993-1997 poměrně stabilní, s maximem mírně přesahujícím 2 000 osob. V roce 1998 počet žadatelů vzrostl téměř dvojnásobně a vzrůstající trend pokračoval i nadále - v roce 2000 počet žadatelů dosáhl přibližně 8 800 osob. Doposud nejvyšší počet žadatelů byl zaznamenán v roce 2001, kdy v České republice o azyl zažádalo přibližně 18 000 cizinců (Cizinci v ČR: Azylové řízení a azylantí..., 2009).

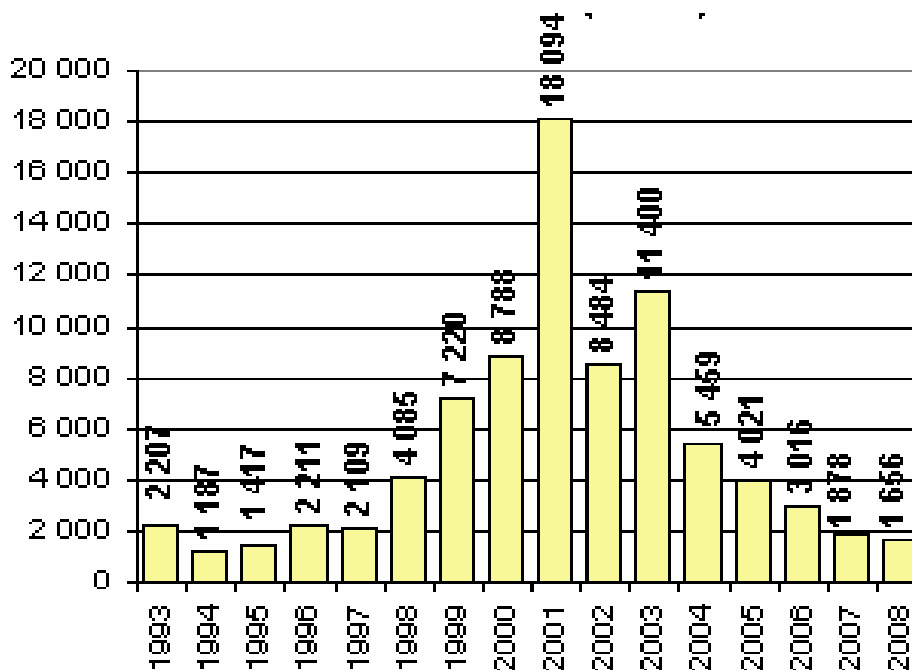
Od počátku roku 2008 byl azyl udělen 157 osobám z 25 států. V prosinci 2008 žádali o azyl nejčastěji občané Mongolska (16 osob), kteří představovali 19 % všech žadatelů v tomto měsíci. Dále následovali občané Ukrajiny (14 osob, 17 %), Afghánistánu (8 osob, 10 %) a Vietnamu (7 osob, 8 %). Další v pořadí bylo státní občanství Kazachstánu (5 osob, 6%), Běloruska, Číny a Sierra Leone (4 osoby, 5 %) a Ázerbajdžánu, Gruzie a Iráku (2 osoby, 2 %). V prosinci 2008 byl azyl udělen 7 osobám. Aktuálně platný azyl (k 31. 12.) mělo celkem 2 110 osob (tamtéž).

Graf č. 4: Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR v letech 1993 – 2008 (31. 12.) – zdroj ČSÚ



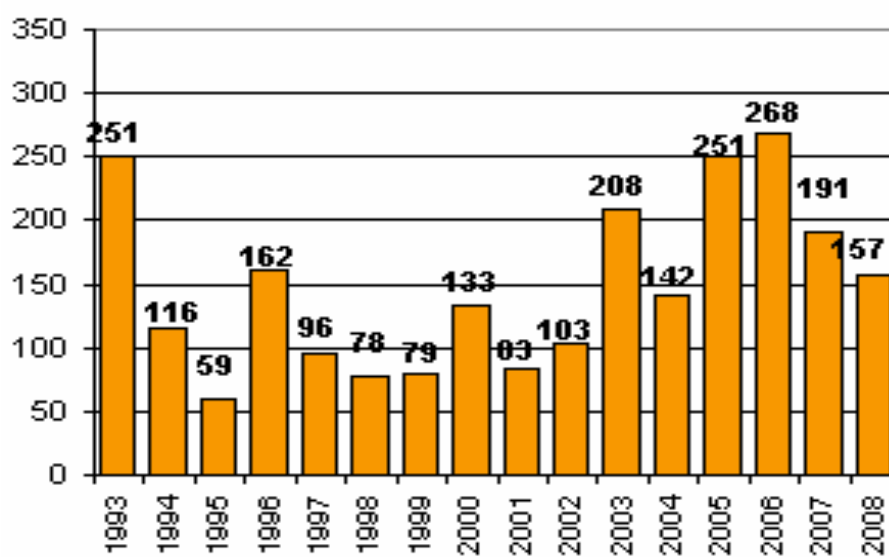
Graf č. 5: Žadatelé o mezinárodní ochranu v ČR 1993 – 2008 (31.12)

Zdroj: ČSÚ



Graf č. 6: Počet udělených azylů 1993 – 2008 (31.12)

Zdroj: ČSÚ



Následující tabulka č. 3 údaje již vypovídají o vývoji a počtu pracovních imigrantů ze třetích zemí na trhu práce v ČR. K 30. 6. 2008 (viz tabulka č. 3) bylo v ČR získáno platné povolení k zaměstnání 113 871 cizinců ze třetích zemí a dále na trhu práce bylo účastno 12 761 cizinců ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání (tedy zejména osoby s trvalým pobytem a azylanti a další skupiny osoby dle § 98 zákona o zaměstnanosti). Podíl cizinců evidovaných na úřadech práce v ČR na pracovní síle činil 4,89 %. Pokud to porovnáme s vydanými živnostenskými oprávněními k tomuto datu, bylo evidováno 73 511 živnostenských oprávnění cizincům a podíl cizinců s živnostenským oprávněním na pracovní síle tvořil 1,32 %. Celková zaměstnanost cizinců (tj. povolení k zaměstnání, informace o zaměstnávání cizinců bez pracovního povolení a živnostenská oprávnění) ze zemí EU a třetích zemí činila 346 047. Podíl cizinců ze třetích zemí evidovaných na úřadu práce k 30. 6. 2008 činil 2,27 % na pracovní síle. Přičemž pracovní síla = zaměstnaní občané a evidovaní uchazeči o zaměstnání na úřadech práce (klouzavý průměr) (Horáková, Macounová, 2008). K 30. 6. 2008 činil podíl cizinců s povolením k pobytu celkem na obyvatelstvu ČR 3,97 %. Tento trend se neustále zvyšuje, nebo např. v roce 1993 to bylo 0,75 %, v roce 2000 1,96 % a v roce 2005 již 2,71 %. Postupně se zvyšuje také podíl zaměstnaných žen na trhu práce v ČR ze třetích zemí (tamtéž).

**Tabulka č. 3: Zaměstnanost cizinců v ČR – časová řada 1996 - 2008*
(stav k 31.12/30.6.*)**

Rok	Platná povolení k zaměstnání	Nepotřebující povolení k zaměstnání	Celkem
1996	71 002	-	71 002
1997	61 044	-	61 044
1998	49 927	-	49 927
1999	40 312	-	40 312
2000	40 080	-	40 080
2001	40 097	-	40 097
2002	44 621	-	44 621
2003	47 704	-	47 704
2004	34 397	747	35 144
2005	55 210	2 659	57 869
2006	61 452	6 777	68 229
2007	85 351	10 140	95 491
2008*	113 871	12 761	126 632

Zdroj: Horáková, Macounová, 2008

Tabulka č. 4: Top zaměstnanost a povolení k pobytu cizinců ze 3. zemí v ČR dle státního občanství k 30. 6. 2008

Státní občanství	Platná povolení k zaměstnání	Cizinci ze 3. zemí nepotřebující povolení k zaměstnání	Cizinci s živnostenským oprávněním	Celková zaměstnanost cizinců	Trvalý pobyt	Dlouhodobý pobyt / vízum nad 90 dnů	Celkem
Ukrajina	65 801	6 361	21 854	94 016	37 074	89 514	126 588
Vietnam	15 098	1 090	28 589	44 777	33 801	22 858	56 659
Mongolsko	10 502	411	164	11 077	1 322	5 998	7 320
Moldavsko	6 239	401	1 024	7 664	1 896	7 084	8 980
Rusko	1 827	1 106	1 250	4 183	11 686	13 195	24 881
Čína	1 217	120	271	1 608	3 069	1 918	4 987

Zdroj: Horáková a Macounová, 2008

Tabulka č. 5: Vybrané skupiny cizinců s povolením k trvalému, dlouhodobému pobytu v ČR dle státního občanství – časová řada 2004 – 2008* (stav k 31.12./30.6*)

Státní občanství	2004			2005			2006			2007
	Trvalý pobyt	Dlouhodobý / vízum nad 90 dnů	Celkem	Trvalý	Dlouhodobý / vízum nad 90 dnů	Celkem	Trvalý	Dlouhodobý	Celkem	Trvalý
Ukrajina	13 262	65 001	78 263	13 262	65 001	78 263	15 334	72 455	102 594	32 619
Vietnam	20 689	13 490	34 179	20 689	13 490	34 179	23 235	13 597	40 779	32 766
Moldavsko	571	3 514	4 085	571	3 514	4 085	678	3 996	6 198	1 664
Mongolsko	258	1 794	2 052	258	1 794	2 052	309	2 126	3 280	1 097
Rusko	5 592	9 151	14 743	5 592	9 151	14 743	6 008	10 261	18 562	10 897
Čína	1 080	2 341	3 421	1 080	2 341	3 421	1 470	2 108	4 153	2 880

Zdroj: Horáková a Macounová, 2008

PŘÍLOHA Č. 2:

Porovnání stávajících režimů zaměstnávání cizinců ze třetích zemí (povolení k zaměstnání x zelená karta)

	Povolení k zaměstnání	Zelená karta
rozdílení podle kvalifikace	Vydává se pouze jeden typ povolení bez ohledu na požadovanou kvalifikaci zaměstnance.	Rozlišuje tři typy dle požadované kvalifikace zaměstnance: <ul style="list-style-type: none">• typ A – pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál• typ B – pro pracovníky min. vyučené• typ C – ostatní pracovníci
jak dlouho trvá vyřízení	Povolení k zaměstnání samotné ještě neopravňuje cizince k výkonu práce – musí si vyřídit povolení k pobytu za účelem zaměstnání.	Zelená karta je současně povolením k zaměstnání i povolením k pobytu. Zelená karta by měla být při splnění všech náležitostí vydána v kratším čase.
Zveřejnění volného místa	Nahlášení volného místa úřadu práce je obecná povinnost podle § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel může úřad práce informovat, že má zájem přijmout cizince.	Nahlášení volného místa úřadu práce je obecná povinnost podle § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel musí souhlasit se zveřejněním volného místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty. Souhlas lze udělit buď při nahlášení volného místa, nebo dodatečně.
Výběr zaměstnance	Před udělením povolení se vyžaduje předchozí vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná. Zaměstnavatel tedy již předem vždy ví, komu se povolení vydává.	Předchozí vyjádření zaměstnavatele se nevyžaduje. Cizincům se doporučuje, aby před podáním žádosti kontaktovali potenciálního zaměstnavatele, není to ale podmínka vydání zelené karty.
Délka povolení	Maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.	typ A – 3 roky, lze opakovaně prodloužit nejvýše o 3 roky typ B – 2 roky, lze opakovaně prodloužit nejvýše o 3 roky typ C – 2 roky, nelze prodloužit

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/zam

PŘÍLOHA Č. 3

Správní delikty při nelegálním zaměstnávání³²

Cizinec, který je zaměstnán bez povolení k zaměstnání, pokud je takovéto povolení třeba, nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti uložit pokutu do výše 10 000 Kč.

Fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti uložit pokutu až do 5 000 000 Kč. Fyzická osoba se dopouští přestupku i v případě, že podle zákona o zaměstnanosti neplní oznamovací povinnosti nebo nevede evidence v tomto zákoně stanovené. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do částky 500 000 Kč.

Právnícká osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu, za který se podle zákona o zaměstnanosti uloží pokuta až do částky 2 000 000 Kč.

Právnícká osoba nebo **podnikající fyzická osoba** se dopouští správního deliktu i v případě, že podle zákona o zaměstnanosti neplní oznamovací povinnosti nebo nevede evidence v tomto zákoně stanovené. Za tento správní delikt se uloží pokuta až do 500 000 Kč.

Při určování výše pokuty fyzické nebo právnické osobě se přihlíží k závažnosti správního deliktu. **Správní delikty projednává** podle zákona o zaměstnanosti v prvním stupni úřad práce příslušný podle místa, ve kterém bylo nelegální zaměstnávání vykonáváno. **Pokuty** vybírá a vymáhá místně příslušný celní úřad.

³² http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prestupky

PŘÍLOHA Č. 4:

1. Strukturovaný rozhovor varianta A – pro imigranty, kteří mají nukleární rodinu v zemi původu (manželku a děti)

Identifikační otázky:

Věk, pohlaví, země původu, vzdělání, rodinný stav, rodina v zemi původu

Důvody a uskutečnění odjezdu do ČR

Jaký byl Váš život v zemi původu?

Proč jste se rozhodl/a přijet právě do ČR?

Jak dlouho již pobýváte v ČR?

Měl/a jste nějaké informace o životních a pracovních podmínkách v ČR před Vaším příjezdem?

Pokud ano, kde jste tyto informace získal/a?

Vyřídil/a jste si vízum na konzulátu nebo přes zprostředkovatelskou agenturu?

Pokud přes agenturu, uzavřel/a jste s ní písemnou smlouvu?

Pokud přes agenturu, kolik Vás vízum stálo?

Zaměstnání

Jaké je Vaše současné zaměstnání v ČR?

Jakým způsobem jste si tuto práci zařídil/a?

Můžete, prosím, popsat Vaši pracovní historii v ČR?

Jakým způsobem jste předchozí zaměstnání získal/a?

Popište mi, prosím, jak vysoké byly Vaše výdělky v ČR.

Stačily Vám vydělané peníze na živobytí v ČR?

Pokud ne, jak jste tuto situaci řešil/a?

Kolik hodin týdně pracujete?

Dostal/a jste vždy zapláceno za odvedenou práci?

Popište mi, prosím, jak se v jednotlivých zaměstnáních v ČR cítil/a.

Odpovídá současná práce představám, které jste měl v zemi původu?

Popište mi, prosím, jaké všechny problémy v zaměstnáních jste v ČR měl/a.

Pokoušel/a jste se tyto problémy nějak řešit?

Pokud ano, na koho jste se při řešení problémů obrátil/a?

Povězte mi, prosím, jaké dokumenty musíte mít, abyste mohl/a v ČR legálně pracovat?

Víte, jaká máte práva jako zaměstnanec v ČR?

Pokud ano, zkuste nějaké vyjmenovat?

Kdo Vám řekl, jaké dokumenty a práva v ČR máte?

Věděl/a jste toto již v zemi původu?

Pokud byste přišel/a o současné zaměstnání, co byste dělal/a?

Pracoval/a jste někdy v ČR nelegálně?

Pokud ano, co vás k tomu vedlo?

Myslíte si, že je v ČR dobré pracovat spíše legálně nebo nelegálně?

Své rozhodnutí, prosím, zdůvodněte.

Bydlení

Jaká je kvalita Vašeho současného bydlení?

Jak jste si toto bydlení vyřídil/a?

Popište mi, prosím, jak vypadala všechna vaše předchozí ubytování v ČR.

Jak jste si vyřídil/a předchozí bydlení v ČR?

Vyděl/a jste vždy dost peněz na zaplacení nájmu?

Pokud ne, jak jste tuto situaci řešil?

Měl/a jste ještě další problémy týkající se historie bydlení v ČR?

Pokud ano, zkuste o nich pohovořit.

Jakým způsobem jste tyto problémy řešil?

Kdo Vám pomáhal při řešení problémů?

Zdraví a zdravotní péče

Byl/a jste vždy v ČR zdravotně pojištěn?

Pokud ano, jak jste si zdravotní pojištění vyřídil/a?

Pokud jste pojištěn nebyl/a, z jakého důvodu?

Máte kartičku zdravotní pojišťovny?

Byl/a jste někdy v ČR u praktického lékaře?

Pokud ano, jak jste si lékaře vyřídil/a?

Pokud ano, jak jste s lékařem (lékaři) spokojen/a?

Máte nějaké problémy týkající se zdravotní péče či zdravotního pojištění v ČR?

Pokud ano, sdělte mi, prosím, více.

Komunikace

Popište mi, jak jste se od příjezdu do ČR dorozuměl/a v zaměstnáních.

Učíte se v ČR českému jazyku?

Pokud ano, sdělte mi, prosím, jakým způsobem.

Proč vlastně se českému jazyku učíte/neučíte?

Cítil/a jste někdy problémy při komunikaci s českou společností?

Pokud ano, řekněte mi o tom více.

Kontakt s rodinou

Kdo se stará o Vaši rodinu v zemi původu, když nyní žijete v ČR?

Posíláte domů rodině nějaké peníze?

Vídáte se se svou rodinou v zemi původu?

Pokud ano, jak často?

Míra integrace do české společnosti

Hodláte se v ČR usadit na trvalo?

Pokud ano, chcete sem přivést také svou rodinu?

Pokud ano, kdy to plánujete?

Jaké máte důvody proto se v ČR natrvalo usadit/neusadit.

Doplňující otázky

Zkuste znovu prosím shrnout problémy v ČR, které pro vás byly nejzávažnější.

Máte ještě nějaké další problémy o kterých jsme zde dnes nemluvili?

Pokud ano, sdělte mi, prosím, něco o nich.

Kdo Vám nejvíce v ČR pomohl Vaše problémy řešit?

Co plánujete do budoucna?

Chcete mi ještě něco sdělit?

Děkuji za rozhovor

2. Strukturovaný rozhovor varianta B – pro imigranty, kteří nemají nukleární rodinu v zemi původu

Identifikační otázky:

Věk, pohlaví, země původu, vzdělání, rodinný stav, rodina v zemi původu

Důvody a uskutečnění odjezdu do ČR

Jaký byl Váš život v zemi původu?

Proč jste se rozhodl/a přijet právě do ČR?

Jak dlouho již pobýváte v ČR?

Měl/a jste nějaké informace o životních a pracovních podmínkách v ČR před Vaším příjezdem?

Pokud ano, kde jste tyto informace získal/a?

Vyřídil/a jste si vízum na konzulátu nebo přes zprostředkovatelskou agenturu?

Pokud přes agenturu, uzavřel/a jste s ní písemnou smlouvu?

Pokud přes agenturu, kolik Vás vízum stálo?

Zaměstnání

Jaké je Vaše současné zaměstnání v ČR?

Jakým způsobem jste si tuto práci zařídil/a?

Můžete, prosím, popsat Vaši pracovní historii v ČR?

Jakým způsobem jste předchozí zaměstnání získal/a?

Popište mi, prosím, jak vysoké byly Vaše výdělků v ČR.

Stačily Vám vydělané peníze na živobytí v ČR?

Pokud ne, jak jste tuto situaci řešil/a?

Kolik hodin týdně pracujete?

Dostal/a jste vždy zapláceno za odvedenou práci?

Popište mi, prosím, jak se v jednotlivých zaměstnáních v ČR cítil/a.

Odpovídá současná práce představám, které jste měl v zemi původu?

Popište mi, prosím, jaké všechny problémy v zaměstnáních jste v ČR měl/a.

Pokoušel/a jste se tyto problémy nějak řešit?

Pokud ano, na koho jste se při řešení problémů obrátil/a?

Povězte mi, prosím, jaké dokumenty musíte mít, abyste mohl/a v ČR legálně pracovat?

Víte, jaká máte práva jako zaměstnanec v ČR?

Pokud ano, zkuste nějaké vyjmenovat?

Kdo Vám řekl, jaké dokumenty a práva v ČR máte?

Věděl/a jste toto již v zemi původu?

Pokud byste přišel/a o současné zaměstnání, co byste dělal/a?

Pracoval/a jste někdy v ČR nelegálně?

Pokud ano, co vás k tomu vedlo?

Myslíte si, že je v ČR dobré pracovat spíše legálně nebo nelegálně?

Své rozhodnutí, prosím, zdůvodněte.

Bydlení

Jaká je kvalita Vašeho současného bydlení?

Jak jste si toto bydlení vyřídil/a?

Popište mi, prosím, jak vypadala všechna vaše předchozí ubytování v ČR.

Jak jste si vyřídil/a předchozí bydlení v ČR?
Vyděl/a jste vždy dost peněz na zaplacení nájmu?
Pokud ne, jak jste tuto situaci řešil?
Měl/a jste ještě další problémy týkající se historie bydlení v ČR?
Pokud ano, zkuste o nich pohovořit.
Jakým způsobem jste tyto problémy řešil?
Kdo Vám pomáhal při řešení problémů?

Zdraví a zdravotní péče

Byl/a jste vždy v ČR zdravotně pojištěn?
Pokud ano, jak jste si zdravotní pojištění vyřídil/a?
Pokud jste pojištěn nebyl/a, z jakého důvodu?
Máte kartičku zdravotní pojišťovny?
Byl/a jste někdy v ČR u praktického lékaře?
Pokud ano, jak jste si lékaře vyřídil/a?
Pokud ano, jak jste s lékařem (lékaři) spokojen/a?
Máte nějaké problémy týkající se zdravotní péče či zdravotního pojištění v ČR?
Pokud ano, sdělte mi, prosím, více.

Komunikace

Popište mi, jak jste se od příjezdu do ČR dorozuměl/a v zaměstnáních.
Učíte se v ČR českému jazyku?
Pokud ano, sdělte mi, prosím, jakým způsobem.
Proč vlastně se českému jazyku učíte/neučíte?
Cítil/a jste někdy problémy při komunikaci s českou společností?
Pokud ano, řekněte mi o tom více.

Míra integrace do české společnosti

Hodláte se v ČR usadit na trvalo?
Pokud ano, kdy to plánujete?
Jaké máte důvody proto se v ČR natrvalo usadit/neusadit.

Doplňující otázky

Zkuste znovu prosím shrnout problémy v ČR, které pro vás byly nejzávažnější.
Máte ještě nějaké další problémy o kterých jsme zde dnes nemluvili?
Pokud ano, sdělte mi, prosím, něco o nich.
Kdo Vám nejvíce v ČR pomohl Vaše problémy řešit?
Co plánujete do budoucna?
Chcete mi ještě něco sdělit?

Děkuji za rozhovor

Resumé

Vysoká škola: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta

Studijní obor: Sociální práce

Název práce: Sociální problémy zaměstnanců ze třetích zemí na trhu práce v ČR

Autor práce: Bc. Dana Faktorová

Vedoucí práce: Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Akademický rok: 2008/2009

Klíčová slova: vnější migrace, migrační politika, příslušníci třetí země, zaměstnávání cizinců, sociální problémy, integrace

Diplomová práce se zabývá tématem sociálních problémů cizí pracovní síly v ČR. Tento fenomén zejména díky zvyšujícím se migračním pohybům převážně ekonomicky motivovaných migrantů, nabývá v současné době na významu. Práce se tedy snaží objasnit, jaké sociální problémy mají příslušníci třetích zemí na trhu práce v ČR v postavení zaměstnanců, ať přišli do ČR dobrovolně nebo vynuceně. V neposlední řadě se práce snaží zjistit, zda cizí pracovní síla usiluje o integraci do české společnosti nebo zda je pro ně migrace pouze dočasným jevem.

Práce po teoretické rovině vysvětluje pojem migrace, resp. vnější migrace z pohledu EU a zabývá se důvody migrace, migračními teoriemi a dopady migrace na samotného jedince, ale i na společnost (přijímající, vysílající) jako celek. Celá teoretická část je zasazena do kontextu migrační a azylové politiky EU, neboť ČR se svým přistoupením k EU neustále snaží o harmonizační úsilí v této oblasti. Významnou částí je pojednání o podmínkách zaměstnávání příslušníků ze třetích zemí v ČR, které jsou zasazeny do legislativního a institucionálního rámce. Práce dále popisuje i úsilí české migrační politiky o aktivní řízení migrace a analyzuje právní změny, které souvisejí se zaměstnáváním cizinců od ledna 2009. Významnou součástí teorie je dále kapitola týkající se sociálních problémů cizí pracovní síly ze třetích zemí v ČR, která je strukturována do několika oblastí. Jedná se o oblasti, v nichž bývají cizinci diskriminováni. V první řadě je to jejich zaměstnání, přičemž tato oblast má většinou přesah i do dalších oblastí jejich života, jako je například kvalita bydlení, zdravotní péče, komunikace s majoritou či kontakt s rodinou. Tato část pojednává také o tzv. klientském systému a obchodování s lidmi, v rámci nichž často k diskriminaci cizinců dochází. Na to teoreticky navazuje hlavní charakteristika nejčteněji zastoupených komunit v ČR a jejich míra a ochota integrace do české společnosti.

Praktickou část diplomové práce tvoří komparativní mnohopřípadová studie, jejíž cílem bylo analyzovat, porovnat a zhodnotit jednotlivé sociální problémy zaměstnanců vybraných komunit ze třetích zemí na trhu práce v ČR (Ukrajina, Vietnam, Mongolsko)

a zároveň poukázat i na problémy azylanta, kterého nelze považovat za pracovního migranta. Obecně lze konstatovat, že pracovní migranti ze třetích zemí se potýkají v ČR s podobnými sociálními problémy na trhu práce, které mají přesah do dalších oblastí života. Patrnější je to spíše u asijských pracovníků. Zajímavým zjištěním je jistě příčina sociálních problémů imigrantů a míra a ochota jejich integrace do české společnosti. Závěr uvádí některé kroky a nástroje, které by měla česká politika a legislativa v oblasti migrace příslušníků třetích zemí podporovat či eliminovat, aby tak zmírnila jejich sociální problémy v české společnosti a umožnila úspěšnou integraci.

Resumé

University: Charles University in Pratur, Faculty of Philosophy

Branch of Study: Social Work

Name of diploma dissertation: Social problems of third – countries employers at the labour market in the Czech Republic

Author's name: Bc. Dana Faktorová

Tutor's name: Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Academic year: 2008/2009

Key words: external migration, migration policy, third country citizen, employment of foreigners, social problems, integration

Diploma work is about social problems of foreign workers in the Czech Republic. This phenomenon because of increasing migratory movements mostly economic motivated migrants it is going to be more important. This work tries to explain what social problems citizens of the third countries have. It is not deciding if they came to the Czech republic accord of their own or if they were forced to migration. At least the work tries to find out if the foreign labour wants to be integrated into the Czech society or if migration is just for a temporary phenomenon.

The work in the theoretical part show the term migration, or more precisely external migration from the point of view of the European Nation and deals with migratory reasons, migratory theories and migratory impacts on every single person but on the whole society too. The whole theoretical part is put into the context of migration and asylum policy of the European Nation because the Czech Republic as the member of the European Nation make an effort about harmonisation in this part. The important part is about employment conditions of third countries citizens in the Czech Republic which are put in the legislative and institutional frame. The work then describes the effort of the Czech migration policy about active control of migration and analyse the legal changes related with employment of third countries citizens from the year of 2009. The important part is the chapter about social problems of foreign labour from the third countries which is structured into several areas. They are the areas where foreigners are often discriminated. In first it is their employment which has often overlap into next areas of their lives. It is e. g. quality of living, health care, communication with major or contact with the family. This part also treats of so-called client system and trafficking in people because of discrimination of foreign in this areas. The work also shows the main characterisation of the most frequent communities in the Czech Republic and their rate and will of integration to the Czech society.

The practical part is created by the comparative case study which includes eight cases. The study analyses, compares and values single social problems of employers from chosen communities of third countries at the Czech labour market (Ukraine, Mongolia, Vietnam). The study tries to show also the problems of a asylum seeker who can not be consider as a labour migrant. In general we can say that labour migrants have the similar problems at the Czech labour market which have an overlap into their next life parts. It is more markanteble mainly for Asian workers. The end shows some steps and implements which should be by the Czech migration policy and legislation supported or on the other hand should be eliminated. This way can reduce the social problems of foreign labour in the Czech society and can make the successful integration possible.

